

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**TOPLUMSAL CİNSİYET TARTIŞMALARI
BAĞLAMINDA TOKENİZM: KOLLUK KUVVETLERİNDE
KADINLARIN DENEYİMLERİ**

Yaren GÜL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Aydın AKTAY

EYLÜL -2025

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TOPLUMSAL CİNSİYET TARTIŞMALARI BAĞLAMINDA
TOKENİZM: KOLLUK KUVVETLERİNDE KADINLARIN
DENEYİMLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yaren GÜL

Enstitü Anabilim Dalı: Sosyoloji

“Bu tez 23/09/2025 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri
üyeleri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Ali ARSLAN	Başarılı
Dr. Öğr. Mehmet Veysel KARATAŞ	Başarılı
Doç. Dr. Aydın AKTAY	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Yaren GÜL

23/09/2025

ÖN SÖZ

“Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları Bağlamında Tokenizm: Kolluk Kuvvetlerde Kadınların Deneyimleri” başlıklı çalışmamda özellikle ataerkil toplumlarda erkek mesleği olarak düşünülen polislik mesleğinde toplumsal düzenin, kentleşme, sekülerleşme gibi modernleşme dinamikleriyle birlikte değişmesiyle; çalışma hayatında ve kamusal alanda görünümlerinin artmasıyla paralel olarak kadınların da bu mesleklerde görünümlerinin artmasıyla kadınlarla bu meslekler arasında kurulan ilişkinin algısında köklü değişimler meydana gelmiştir. Kadınların bu mesleklerde çalışmaya başlamasıyla birlikte yıllarca bu mesleklerde kökleşmiş toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dönük tutum tavır ve uygulamalarla karşılaşmış oldukları muhtemeldir. Bu çalışmada, bu durumu yaşayan kadınların ve erkeklerin buna uyum süreçleri hakkında bilgi toplanması amaçlanmaktadır. Böylece kadınların erkek mesleği olarak adlandırılan bu meslek grubunda, meslekteki uyum sürecini daha hızlı ve sağlıklı şekilde yürütmesine katkı sağlamak hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda Emniyet Müdürlüğü Teşkilatında görevli kadın personellerin yaşadıkları ile ilgili veriler toplanıp nitel araştırma yöntemi ile analiz edilmiştir. Ayrıca erkek personellerle de yapılan görüşmeler karşılaştırma olanağı sağlamıştır. Böylece bu çalışma ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın süresi boyunca bana bilgileriyle yol gösteren tez danışmanım kıymetli hocam, sayın Doç. Dr. Aydın AKTAY’ a, haklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim her zaman arkamda olduğunu hissettiğim canım annem ve babam ama en önemlisi bu süreci her ne olursa olsun bir şekilde bitirmeyi başaran kendime teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim.

Yaren GÜL

23/09/202

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ	vi
GRAFİK LİSTESİ.....	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix

GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ ...	5
1.1.Toplumsal Cinsiyet (Gender).....	5
1.1.1.Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Kavramlar	7
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	10
1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	11
1.1.4. Ataerkillik	12
1.2. Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar ve Tartışmalar ...	12
1.2.1 Feminist Yaklaşımlar ve 3 Farklı Feminist Dalga	13
1.2.2. Çatışma Teorisi	18
1.2.3. Sembolik Etkileşim Teorisi.....	19
1.2.4. Psikanalitik Kuram.....	19
1.2.5. Biyolojik Kuram	20
1.2.6. Sosyal Rol Kuramı	21
1.2.7. Sosyal Öğrenme Kuramı	22
1.3. Kuramsal Yaklaşımların Değerlendirilmesi.....	23
1.4. Toplumsal Düzenin Cinsiyet Boyutu: Kadın ve Kolluk Kuvvetleri	25
1.4.1. Kadının Yeri, Kadının Algı ve Hakları ile İlgili Dünyadaki Tarihsel Arkaplan	26
1.4.2. Kadının Yeri, Kadının Algısı ve Hakları ile İlgili Türkiye'deki Tarihsel Arkaplan.....	27
1.5. Kolluk Kuvvetleri Kavramı	29

1.6. Kolluk Kuvvetlerinin Türleri	29
2.BÖLÜM: ERİL EGEMEN ZEMİNLERDE KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI GÖRÜNMEYEN ENGELLER VE TOKENİZM KAVRAMI	35
2.1. Görünmeyen Yüzler: Türkiye’de Kadın Gerçeği.....	35
2.2. Kadın Bedeninin Toplumsal İnşası	37
2.3. Ataerkil Kültür	38
2.4. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller	43
2.4.1. Cam Tavan Sendromu.....	43
2.4.2. Yapışkan Zemin	45
2.4.3. Cam Uçurum	45
2.4.4. Cam Yürüyen Merdiven/ Cam Asansör	46
2.4.5. Kraliçe Arı Sendromu	46
2.4.6. Sızdıran Boru	47
2.4.7. Çifte Açmaz	47
2.4.8. Tiara Sendromu.....	48
2.4.9. İmposter Sendromu	48
2.4.10. Cam Labirent.....	48
2.4.11. Cam Duvar	49
2.5. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	49
2.5.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing).....	49
2.5.2. Cinsiyet Algısı ve Çatışan Roller	50
2.5.3. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik.....	52
2.5.4. İş yerinde Cinsel Taciz.....	53
2.5.5. İş Bulma ve Yükseltilmeye Eşitsizlik	53
2.5.6. Kayıt dışı Çalıştırma	53
2.5.7. İş Güvencesizliği.....	54
2.6. Tokenizm Kavramı	55
2.6.1. Tokenizm Kavramının Tanımı ve Gelişimi	55
2.7. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Tokenizm.....	55
2.8. Tokenizmin Yansıması Olarak Kolluk Kuvvetler Mensubu Kadınlar.....	57
3.BÖLÜM ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE BULGULAR	58
3.1. Araştırmanın Metodolojisi	58

3.1.1. Araştırmanın Yöntemi.....	58
3.1.2. Evren ve Örneklem	58
3.1.3. Veri Toplama Araçları	59
3.1.4. Veri Toplama Araçlarını Uygulanması.....	59
3.1.5. Araştırmanın Temel Problem ve Alt Problemler	59
3.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	60
3.1.7. Araştırma Sürecinde Yaşanan Zorluklar	61
3.2. Bulgular ve Yorum.....	62
3.2.1. Kadınların Erkek Egemen Mesleklere Yönelme Süreci	67
3.2.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerı Bağlamında Aile ve Meslek Dengesi	68
3.2.3. Meslek Yaşamında Cinsiyete Dayalı Deneyimler ve Görev Dağılımı	69
3.2.4. Toplumsal Temsiliyet, Tokenizm ve İletişimde Cinsiyetin Rolü	73
3.2.5. Mesleğe Yönelik Genel Tutum ve Değerlendirme	76
SONUÇ	79
KAYNAKÇA.....	82
EK	87
ÖZGEÇMİŞ	92

KISALTMALAR

ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
EP	: Erkek Polis
KP	: Kadın Polis
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personel Dağılımı (2024).....	32
Tablo 2: Türkiye’deki Kadın ve Erkek Polis Dağılımı.....	33
Tablo 3: Kadın ve Erkek Davranışlarına İlişkin Tablo.....	42
Tablo 4: İşyerinde Cinsiyete Göre Oluşan Algı	51
Tablo 5: Kadın Memurların Katılımcı Profili.....	63



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye’de Kolluk Kuvvetlerinin Yapılanması	30
Şekil 2: Emniyet Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı	31
Şekil 3: Kadın Polislerin Toplum Tarafından Nasıl Görüldüğüne İlişkin Temalar	76



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Kadın ve Erkek Polislerin Yaş Dağılımı	66
Grafik 2: Kadın ve Erkek Polislerin Eğitim Durumu Karşılaştırması	66
Grafik 3: Kadın ve Erkek Polislerin Görev Yeri Karşılaştırması.....	67
Grafik 4: Kod Temaları Frekans Grafiği.....	72
Grafik 5: Kadın Polislerin En Büyük Zorlukları.....	73



ÖZET	
Başlık: Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Tokenizm: Kolluk Kuvvetlerinde Kadınların Deneyimleri	
Yazar: Yaren GÜL	
Danışman: Doç. Dr. Aydın AKTAY	
Kabul Tarihi: 23/09/2025	Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) + 86 (ana kısım) + 4 (ek)
Türkiye’de kadın ve erkek nüfusu birbirine yakın oranlarda olmasına rağmen, toplumsal, ekonomik ve siyasal alanlarda kadınların erkeklerle eşit düzeyde temsil edilmesi hâlâ önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle güvenlik sektörü gibi erkek egemen mesleklerde kadınların temsili, toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkil yapının etkisiyle sınırlı kalmaktadır. Bu çalışmada, kolluk kuvvetlerin bir kolu olan polislik mesleğinde kadınların karşılaştığı ataerkil yapı, kurumsal kültür ve tokenizm olgusu çerçevesinde incelenmektedir. Kadınların bu alanlarda genellikle sembolik düzeyde temsil edilmesi, onların mesleki ilerlemelerini sınırlamakta ve birçok yapısal sorunu da beraberinde getirmektedir. Kadın güvenlik personelinin mesleki deneyimleri, bu tez kapsamında detaylı şekilde ele alınmakta; kadınların meslek içi ayrımcılıkla nasıl mücadele ettiği ve karşılaştıkları engellerin ne şekilde ortaya çıktığı analiz edilmektedir. Eğitim düzeyinin artması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalığın gelişmesine rağmen, kadınların bu alanlardaki varlığı hâlâ görünürlük ve etki açısından yetersizdir. Çalışmada, kadınların deneyimleri üzerinden yapısal eşitsizlikler tartışılmakta ve toplumsal dönüşüm için kurumsal reform ihtiyacına dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda araştırma, kadınların eşit temsiliyet hakkı çerçevesinde, güvenlik sektöründe daha adil ve kapsayıcı bir yapının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, Türkiye’de ataerkil yapının ve toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların kamu güvenliği alanındaki temsili üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle erkek egemen meslek olarak görülen polislik mesleğinde kadınların karşılaştığı yapısal, kültürel ve kurumsal engeller ele alınacak; bu mesleklerdeki kadınların deneyimleri üzerinden tokenizm, eşitsizlik ve dönüşüm süreçleri tartışılacaktır. Ayrıca kadınların bu alanlarda nasıl bir değişim aktörü haline geldiği, mevcut sistemde nasıl konumlandığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ne tür yapısal reformların gerekliliği vurgulanacaktır.	
Anahtar Kelimeler: Ataerkil Kültür, Kadın, Polis, Tokenizm, Toplumsal Cinsiyet	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Tokenism in a Gender Context: Women's Experiences in Law Enforcement	
Author of Thesis: Yaren GÜL	
Supervisor: Assoc. Dr. Aydın AKTAY	
Accepted Date: 23/09/2025 Number of Pages: ix (pre text) + 86 (main body) +4 (add)	
Despite the close proportions of women and men in Turkey, the equal representation of women in social, economic, and political spheres remains a significant challenge. In male-dominated professions like the security sector, women's representation is limited by gender roles and the influence of patriarchal structures. This study examines the patriarchal structure women face in the police profession, a branch of law enforcement, within the framework of institutional culture and tokenism. The often symbolic representation of women in these fields limits their professional advancement and creates numerous structural problems. This thesis examines the professional experiences of female security personnel in detail, analyzing how women combat discrimination within the profession and the resulting obstacles. Despite increasing educational attainment and increased awareness of gender equality, women's presence in these fields remains insufficient in terms of visibility and impact. This study discusses structural inequalities through the lens of women's experiences and highlights the need for institutional reform for social transformation. In this context, the research demonstrates the need for a more equitable and inclusive structure in the security sector, within the framework of women's right to equal representation. This study aims to examine the impact of patriarchal structures and gender roles on women's representation in public safety in Turkey. The structural, cultural, and institutional barriers faced by women, particularly in the police profession, which is considered a male-dominated profession, will be examined. Tokenism, inequality, and transformation processes will be discussed through the experiences of women in these professions. It will also highlight how women become agents of change in these fields, how they are positioned within the current system, and what structural reforms are necessary for gender equality.	
Keywords: Patriarchal Culture, Women, Police, Tokenism, Gender	

GİRİŞ

Türkiye’de erkek ve kadın nüfusu birbirine yakın oranlardadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre erkekler nüfusun yaklaşık %50,1’ini, kadınlar ise %49,9’unu oluşturmaktadır (2023, 6 Mart). Bu demografik dengeye rağmen kadınların toplumsal, ekonomik ve siyasal hayatta erkeklerle eşit düzeyde temsil edildiğini söylemek güçtür. Cumhuriyetin ilk yıllarında yapılan hukuki düzenlemelerle kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiş, medeni kanunla aile ve miras hukuku alanlarında kadın-erkek eşitliği hedeflenmiş olsa da bu kazanımların toplumsal yaşamda içselleştirilmesi uzun yıllar almıştır. Türkiye’nin derin köklere sahip ataerkil yapısı, kadınların bu haklara etkin biçimde erişimini büyük ölçüde sınırlandırmıştır.

Toplumun erkek egemen yapısı, kadını çoğunlukla "korunması gereken", "yardımcı", "evin içindeki birey" olarak konumlandırmış, kadınların çalışma hayatına ve kamusal alana aktif katılımını geciktirmiştir. Kız çocuklarının eğitime erişimde erkek çocuklara kıyasla ikinci plana atılması, erken yaşta evliliklerin yaygınlığı, kadının kamusal alandaki rollerini belirleyen temel sosyokültürel sorunlar arasında yer almıştır. Ancak 1980’lerden sonra hız kazanan kentleşme, küreselleşme ve toplumsal değişim süreçleriyle birlikte kadınların eğitim olanaklarına erişimi artmış, bu durum kadının iş gücüne katılımını da beraberinde getirmiştir.

Kadının çalışma hayatına katılması, sadece bireysel bir özgürlük alanı değil, aynı zamanda ekonomik bir zorunluluk haline gelmiştir. Özellikle kent yaşamında artan yaşam maliyetleri ve çekirdek aile modeline geçişle birlikte, tek bir bireyin gelirinin yeterli olmaması, kadını aktif üretici pozisyona geçmeye zorlamıştır. Bununla birlikte kadınlar çalışma hayatında pek çok yapısal engelle karşı karşıya kalmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı, iş yaşamında dikey ve yatay ayrışmalar, ücret eşitsizlikleri, terfi fırsatlarında eşitsizlik ve mesleki rollerde kalıplaşmış cinsiyet normları kadınların ilerlemesini sınırlandıran başlıca etmenlerdir.

Kadınların tarihsel olarak daha az temsil edildiği güvenlik sektörü ise bu eşitsizliklerin en belirgin olduğu alanlardan biridir. Polislik ve jandarma mesleği, uzun süre yalnızca fiziksel güçle ilişkilendirilmiş ve bu bağlamda “erkek işi” olarak görülmüştür. Kadınların bu alandaki varlığı, çoğu zaman *tokenizm* olarak adlandırılan bir yaklaşımla sınırlı kalmıştır. Tokenizm, belirli bir gruba ait bireylerin, toplumsal çeşitliliği göstermek adına

sembolik olarak temsil edilmesi anlamına gelir. Bu tür sembolik temsiliyet, kadın polis ve jandarmaların varlığını niceliksel olarak arttırsa da niteliksel olarak etkin bir şekilde karar mekanizmalarına ve lider pozisyonlara ulaşmalarını çoğu zaman engellemiştir.

Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda artan farkındalık ve kadınların özellikle eğitim düzeyindeki yükselişi, güvenlik sektöründe de kadınların daha aktif ve görünür olmasını sağlamıştır. Kadın polisler ve jandarmalar artık yalnızca belirli görevlerle sınırlı kalmayıp, operasyonel birimlerde, liderlik pozisyonlarında ve kritik görev alanlarında görev alabilmektedir. Bununla birlikte bu mesleklerde çalışan kadınların karşılaştığı zorluklar hâlâ devam etmektedir. Fiziksel yeterlilik kriterlerinin cinsiyete göre düzenlenmemesi, terfi süreçlerinde cinsiyet temelli ön yargılar, meslek içi mobbing, toplumsal rol çatışmaları ve aile-iş dengesi gibi sorunlar kadın çalışanların mesleki gelişimini doğrudan etkilemektedir.

Araştırmanın Konusu

Bu araştırma sorusu Türkiye'de yaşayan kadınların meslek edinme biçimlerinde karşılaştıkları sorunlara değinmek ve ataerkil bir yapı da yetişen kadınların yine ataerkil bir meslek olarak kabul edilen polislik, askerlik gibi mesleklerde karşılaşmış oldukları sorunlar hakkında bilgi sağlamayı amaçlamaktır. Kadınların meslek seçimlerinde ailelerinde karşılaştıkları tavır ve sorunlar ile ataerkil bir meslek olarak görülen polislik, askerlik gibi meslekleri seçmelerinde karşılaştıkları sorunlar incelenecektir. Bu araştırma Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışmakta olan kadın personeller ile sınırlıdır. Çalışma Bursa ve Sakarya ilindeki 15 kadın personel ile yapılan görüşmelere dayanmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Erkek egemen mesleklerdeki kadınların tutumuyla ilgili çalışmalar ve tokenizm kavramı ile ilgili çalışmalar genellikle geri planda kalmıştır. Bu yüzden bu konuda yapılan çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışma da erkek mesleklerinde kadının çalışma hayatında karşılaşmış olduğu durumları geniş bir perspektiften ele alarak tokenizm ve kadın çalışmalarına katkı sunma noktasında önem arz etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, Türkiye’de ataerkil yapının ve toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların kamu güvenliği alanındaki temsili üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle erkek egemen meslek olarak görülen polislik mesleğinde kadınların karşılaştığı yapısal, kültürel ve kurumsal engeller ele alınacak; bu mesleklerdeki kadınların deneyimleri üzerinden tokenizm, eşitsizlik ve dönüşüm süreçleri tartışılacaktır. Ayrıca kadınların bu alanlarda nasıl bir değişim aktörü haline geldiği, mevcut sistemde nasıl konumlandığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ne tür yapısal reformların gerekliliği vurgulanacaktır.

Araştırmanın Temel Problemi ve Alt Problemler

Toplumsal cinsiyet rolleriyle biçimlenen ataerkil yapılar, kolluk kuvvetleri gibi erkek egemen kurumlarda kadınların temsiliyetini niceliksel artışa rağmen niteliksel olarak sınırlandırmakta ve onları sembolik pozisyonlara indirgemektedir. Bu bağlamda, kadın polislerin yalnızca kadın oldukları için görünür kılınmaları, dışlanmaları ya da cinsiyet temelli rol beklentilerine maruz kalmaları, tokenizm olgusunun Türkiye’deki kolluk kuvvetleri içerisindeki yansımalarına işaret etmektedir. Bu araştırmanın temel problemi de kadın kolluk kuvvet görevlilerinin tokenizm bağlamında ataerkil kurumsal kültürle nasıl karşılaştıkları ve buna nasıl yanıt verdikleridir.

- Kadın polislerin görev dağılımı sürecinde cinsiyetlerine bağlı olarak belli rollere yönlendirilmesi tokenizmin rol sınırlayıcılığına işaret etmekte midir?
- Kadın polisler, erkek meslektaşları ve amirleri tarafından cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmekte midir?
- Kadın polisler terfi ve ödüllendirme süreçlerinde erkek meslektaşlarına göre cinsiyetlerinden kaynaklı dezavantaj yaşamakta mıdır?
- Kadın polislerin meslek içinde kendilerini ispat etme çabaları, token konumlarının bir sonucu mudur?
- Kadın polislerin belirli görevlerde çalışmaları token konumlarının bir sonucu mudur?
- Kadın polislerin mesleğe giriş sürecinde ailelerinden ve çevrelerinden aldıkları tepkiler toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında nasıl değerlendirilebilir?

Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme yönteminin uygulandığı çalışma da aynı zamanda literatür taraması tekniğinden de yararlanılmıştır. Araştırmacı, 1.bölümdeki teorik arka plan için Sakarya Üniversitesi kütüphanesindeki kaynaklardan, DergiPark sitesindeki makalelerden ve ilgili internet kaynaklarından faydalanılmıştır. Araştırmacı yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile konunun tümünü kapsayan açık uçlu soruların ve detaylı cevapları alındığı bir sistem uygulamaktadır.



1.BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Toplumsal cinsiyet çalışmalarında kullanılan kavramların tanımlanması, araştırmanın kavramsal sınırlarının belirlenmesi ve analizlerinin tutarlı bir çerçevede yürütülebilmesi açısından önemlidir. Bu nedenle çalışmanın kavramsal çerçevesinde öncelikle toplumsal cinsiyet (gender) kavramı ele alınmış; toplumsal cinsiyetin biyolojik cinsiyetten farkı ve toplumsal ilişkiler ile kültürel normlar üzerinden inşa edilen bir kategori olarak taşıdığı anlam tartışılmıştır. Ardından toplumsal cinsiyetle doğrudan ilişkili olan cinsel kimlik, cinsiyet rolleri, cinsiyet önyargıları ve cinsiyet ayrımcılığı kavramlarına değinilmiş; bireylerin toplumsal yaşamda karşılaştıkları deneyimlerin bu kavramlar çerçevesinde nasıl şekillendiği ortaya konmuştur. Bunun yanı sıra, toplumsal cinsiyet tartışmalarının merkezinde yer alan eşitlik ve eşitsizlik meseleleri ayrı başlıklar altında incelenmiş; toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı bireylerin sosyal, ekonomik ve siyasal alanlarda eşit hak ve fırsatlara sahip olması üzerinden açıklarken, toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramı mevcut ataerki toplumsal yapıların kadın ve erkekler arasında yarattığı hiyerarşik ilişkiler üzerinden değerlendirilmiştir. Son olarak ataerkillik kavramına yer verilmiş ve böylece araştırmanın kuramsal çözümlemelerine temel oluşturacak kavramsal zemin hazırlanmıştır.

1.1.Toplumsal Cinsiyet (Gender)

“Gender” kelimesi doğurma, üretme anlamına gelen “gen” kelimesinden türetilmiştir. Kelime başlangıçta sınıf ve tür anlamında kullanılırken, daha sonraki dönemlerde karakter, cinsiyet, rütbe ve ırk gibi kelimeler için kullanılmaya başlanmıştır. Bu kavram kendi içinde de iki tartışmayı barındırır. İlki, kavramının toplumsal cinsiyet olarak algılanıp dini, ekonomik, kültürel birçok etkenin kadın cinsiyetine eşit olmayan, ezici, baskıcı, dışlayıcı roller yüklediği bir tartışma konusudur. İkinci tartışma da kavramın cinselliği de içinde barındırdığı bir savdır. Bu nedenle kavram hem toplumsal cinsiyetle hem de biyolojik cinsiyetle ilişkilendirilir; bireyin cinsiyeti doğumdan itibaren belirlenir ve yaşam boyunca bu cinsiyet üzerinden toplumsal işlevler biçimlendirilir. “Gender”, heterojen tartışmaları kapsamakla birlikte, toplumun, tarihin, kültürün ve dinin etkileşimiyle kişiye yüklenen rolleri açıklamaktadır (Erol A., 2021, s.35-36-37).

Toplumsal cinsiyet kadınlar ve erkekler arasında bulunan kültürel ve toplumsal farklara vurgu yapan, yani dişilik ve erillik kavramlarının toplumsal inşaları ile ilgilenen kavramdır. Kültürel ve toplumsal olarak kurulmaktadır. Erkek ve kadının toplum içindeki statüsü, rolü ve yeri toplumsal cinsiyet tarafından belirlenmektedir (Şenol ve Kaya, 2018, s.24).

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı kadınlar ve erkekler arasındaki toplumsal ve kültürel olarak inşa edilmiş farklılıkları anlatmaya yarayan kavramdır (Wikipedia, t.y). Toplumsal cinsiyet kavramını sosyolojiye kazandıran isim Ann Oakley'dir. Oakley'e göre, cinsiyet kavramı kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarını açıklarken, toplumsal cinsiyet kavramı kadınlık ve erkeklik arasındaki toplumsal açıdan eşitsiz bölünmeyi ifade etmektedir (Vatandaş, t.y, s. 31-32). Soct'un tanımına göre de toplumsal cinsiyet kavramı, cinsler arasında oluşan farklılıklara dayanan toplumsal ilişkilerin alt yapısını oluşturmakla birlikte iktidar ilişkilerini de yapılandırmanın birinci yolunu oluşturan bir kavram olarak tanımlamıştır (Savaşkan, 2019, s.3).

"Toplumsal cinsiyet; toplumun kültürü, değerleri, gelenekleri, görenekleri, inançları, normları ve üretim yapısının kadına ve erkeğe yüklemiş olduğu anlamı ifade etmektedir." Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin kültürel ve sosyal rollerine ilişkin olarak toplumun benimsediği ve gözlemlediği bir kavramdır. Özellikle geleneksel aile yapılarının sürdüğü toplumlarda, kadınların kamusal alana katılımı genellikle kısıtlıdır. Bu tür toplumlarda toplumsal cinsiyet rolleri belirgin çizgilerle ayrılmıştır; çoğunlukla kadınlar annelik ve eş gibi rollerle tanımlanırken, erkekler ise mesleki kimlikleriyle öne çıkar. Bu durum, toplumsal eşitsizliklerin daha belirgin hale gelmesine neden olur (Erikli, 2020, s.46). Toplumsal cinsiyet kavramı toplumun attettiği normların kadın ve erkek davranışlarının sosyalleşmesine ilişkin ayrımları ifade eder.

Demez; toplumsal cinsiyet kavramı ile kadın ve erkeğin biyolojik cinsiyetinden bağımsız olarak toplumsal ve kültürel olarak algılanışlarını ve erkek -kadın olma süreçlerini açıklamaktadır. Tarihsel süreç boyunca toplum erkeği ve kadının sosyal işlevlerini belirlemekte, erkeğin ve kadının değeri ve görünürlüğü de kültür tarafından belirlenmektedir (Zeybekoğlu, 2013, s.5).

Yüksel; erkek ve kadın arasındaki kültürel, toplumsal, ekonomik, davranışsal ve politik farklılıkları içeren kavramı toplumsal cinsiyet olarak atfetmiştir. Mac Kenzie de bu

farklılıkların doğdukları andan itibaren egemen olan ideoloji üzerinden güçlendiği ve bu sayede toplumsal denetim sağlandığını ifade etmektedir (Zeybekoğlu, 2013, s.5).

McKenna ve Kesler'e göre, dişillik ve erilliklerin sosyal, psikolojik ve kültürel görünümelerini toplumsal cinsiyet kavramı ile açıklamaktadırlar. Batı'ya göre, kişinin erkeksiliği (masculinity) veya kadınsılığı (femininity) gibi cinsiyet tanımlamalarının toplumsal yapı ve kültürel süreç içerisinde eklenen tecrübe ve anlamları toplumsal cinsiyet kavramı ifade etmektedir (Zeybekoğlu, 2013, s.6).

Bireyin anne karnında belirlenen cinsiyeti biyolojik bir özellikken, doğumdan itibaren maruz kaldığı yönlendirme ve beklentiler, toplumsal cinsiyet rollerinin şekillenmesinde belirleyici olmuştur. Toplumsal cinsiyet, kültürün ve toplumun istek ve beklentilerini, cinsiyete ithaf ettiği anlam ve psikolojik özelliklerimizi de içinde bulundurmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı aile ile başlayıp, din, eğitim, kitle iletişim araçları ile bireyin yaşamı boyunca şekillenen bir yapıdır (Savaşkan, 2019, s.2).

Bütün bu tanımlamalar sonucunda toplumsal cinsiyet (gender) kavramının erkeğin ve kadının sosyal rol ve sorumluluklarına vurgu yaptığı, toplumun erkek ve kadın olarak bizi nasıl algıladığı, gördüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyetin sürekli yeniden üretildiği ve farklılıkların her gün yeniden yaşanması kavramın gelişimini tamamlamadığını göstermektedir (Zeybekoğlu, 2013, s.6).

1.1.1.Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Kavramlar

Toplumsal cinsiyet kavramının doğmasına zemin hazırlayan bireysel ve toplumsal durumları ifade eden kavramlar sayesinde ortaya çıkmıştır. Bu kavramlar ise şunlardır; cinsel kimlik, cinsiyet rolleri, cinsiyet ayrımcılığı ile cinsiyet önyargıları gibi kavramlardır (Vatandaş, t.y, 31).

1.1.1.1. Cinsel Kimlik

Cinsel kimlik, bireylerin biyolojik açıdan hangi cinsten olduklarını bilmesi ve farklı cinsiyetteki insanları tanımasını amaçlayan bir kavramdır. Bu yapı, daha doğmadan anne karnından oluşmaya başlar. Cinsel kimlik daha doğmadan anne karnından itibaren belli olan bir yapıdadır. Bireyler çocukluk döneminde yani iki yaş civarında kendi cinsel kimliklerini tanımaya başlamaktadır. Ancak çocuklar cinsel kimliklerini daha çok

kıyafetler ve oyuncaklar aracılığıyla tanımaya çalışmaktadır. Cinsiyetin değişmeyeceği anlayışını daha çok 5-6 yaşları civarında kesin olarak kavrarlar. Cinsel kimliklerini belirleyen bireyler, daha sonrasında bu cinsel kimliklerin getirmiş olduğu toplumsal inanç ve değerlerini benimsemeye başlamaktadırlar (Vatandaş, t.y, s.31).

1.1.1.2. Cinsiyet Roller

Rol, toplumda bulunan kişiden gerçek davranışları ile beklenen davranışlarını ifade eden kavramdır. Rol hem bireysel hem de toplumsal boyutlara sahiptir. Cinsiyet rolleri ile ilgili yapılan birçok tanım toplumun bireyden toplumsal olarak istediği davranışlara değinmektedir. Cinsiyet rolleri bireylerin eril ve dişil olarak biyolojik özelliklere göre ayrılmıştır. Erkek çocuklarına araba, kamyon gibi oyuncaklar ile oynadığında aileler olumlu tepkiler verirken, bebek ile oynadığında cinsiyetine uygun bir oyuncak olmadığı için elinden alınır veya cezalandırılabilir (Vatandaş, t.y, 33). Türk toplumu ataerkil bir yapıya sahip olduğundan, erkek çocuklar küçük yaştan itibaren eril özellikler öne çıkarılarak yetiştirilirken, kız çocukları ise daha çok korunması gereken bireyler olarak toplumsallaştırılmıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri büyük ölçüde kültürel yapıyla örtüşmektedir. Bireyler yaşamakta olduğu toplumun kültürünü benimsemekte, kadın ve erkeğin davranışları da yaşamakta olduğu toplumun değer ve yargılarını içermektedir (Pekel, 2019, s.33).

Cinsel kimlik, bireylerin biyolojik cinsiyetlerini bilmesini ve farklı cinsiyetli insanları tanımalarını amaçlayan bir kavramdır. Bu yapı, anne karnında belirlenmeye başlar. Çocuklar iki yaş civarında kendi cinsel kimliklerini tanımaya başlar; ancak bunu çoğunlukla kıyafetler ve oyuncaklar aracılığıyla keşfederler. Cinsiyetin değişmeyeceği anlayışını 5-6 yaşlarında kesin olarak kavrar ve bu kimlik doğrultusunda toplumsal inanç ve değerleri benimsemeye başlarlar (Vatandaş, t.y, s.34).

Toplumsal cinsiyet rolleri, erkek ve kadının sosyal ortamda kendilerine atfedilen kimliklerini yansıtan rollerdir. Kadın için uygun diye adlandırılan davranışlar kadınsı olarak ifade edilirken, erkek için uygun diye adlandırılan davranışlar ise erkeksi olarak ifade edilmektedir (Pekel, 2019, s.31). Toplum tarafından atfedilmiş cinsiyet tabanlı roller ve sorumlulukları ifade etmekte toplumsal cinsiyet kavramı. Kadının ev içinde sorumluluğu, eşine ve çocuğuna karşı üstlenmiş olduğu roller ile karşımıza çıkmaktadır.

Erkeklerin de ev geçiminde üstlenmiş olduğu rolü anlatmaktadır (Bakıcı ve Aydın, 2020, s.84).

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların duygusal beklentilerinin daha fazla olduğunu, ailenin devamlılığını sağlayacak rolü kadının üstlendiğini, “*yuvayı dişi kuş yapar*” düşüncesinin etkin olduğunu söylerken, erkekler için ise koruyucu rolünü benimseyip sorumluluklarını yerine getirmesi gerektiğini ve ülke geleceği ile ilgili düşüncelerde erkeklerin daha fazla rol alması ve önemsemesi gerektiğini söylemektedir (Pekel, 2019, s.32).

Toplumsal cinsiyet rolleri kişilerin yetişkinlik döneminde ortaya çıkmakta ve meslekler de kadın-erkek olarak ayrılmaktadır. Kadınlara toplum tarafından atfedilen meslekler hemşire, öğretmen gibi mesleklerde çalışmaları gerektiği söylenmektedir. Bu meslekleri yapmalarının yanında aynı zamanda çocuk ve ev işleri ile de ilgilenmeleri beklenmektedir (Pekel, 2019, s.32).

Tarih boyunca bakıldığı zaman toplumsal cinsiyet kalıbı kadının cinsel kimliğine korunma, pasiflik, sakınma, kendini savunma gibi roller atfetmiştir (Bingöl, 2014, s.109).

1.1.1.3. Cinsiyet Önyargıları

Önyargı, bir topluluğun veya bireyin, başka bir topluluk veya bireye karşı sahip olmuş oluğu olumsuz duygu, düşünce ve inançları içermektedir. Cinsiyete dayalı önyargılar, iki cinsin hangi konulardan ayrıldıklarını, kadın ve erkeklere özgü davranış ve görünüşlerin hangi cinsle ait olduğunu, kadın ve erkeklerin davranma biçimlerine ilişkin tutumları ifade eden kavrama cinsiyet önyargıları denmektedir. Önyargılara örnek verecek olursak “kadının saçları uzun olursa akıllı kısa olur”, “ev işleri gibi işlerin kadın işi” olduğu düşüncesi, “kadınların bazı işlerde çalışamayacağı zayıf olduğu düşüncesi” cinsiyete dayalı önyargılara girmektedir (Vatandaş, t.y, 32).

1.1.1.4. Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık kavramı sosyolojide ırk ve etnik bağlamda kullanılan bir kavramdır ve öteki diye ifade edilen toplum ya da bireyi ifade etmektedir. Etnosentrizmin bir açıklaması olan ayrımcılık kendinden olmayandan hoşlanmama, dışlama gibi bir durumdur. Ayrımcılığa örnek verilecek olursa insanlar tarih boyunca yabancılara, zencilere, kadınlara,

çingenelere yani cinsiyet ve etnik kimlik ve ten renklerine göre de ayrımcılıklara maruz kalmışlardır.

Cinsiyet ayrımcılığı, yatay ve dikey olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Yatay ayrımcılık ise kendi içinde meslek ayrımcılığı ve ücret ayrımcılığı olarak ikiye ayrılır. Meslek ayrımcılığı, belirli meslek ya da işlerin "kadın işi" ya da "erkek işi" olarak kategorize edilmesini ifade eder. Örneğin, kadınların çoğunlukla ev içi işlerde çalışması, erkeklerin ise ücretli ve bilgi-beceri gerektiren işlerde yer alması, bu ayrımın temelini oluşturur. Benzer şekilde, hemşirelik ve öğretmenlik gibi mesleklerin kadınlara, polislik, askerlik ve mühendislik gibi mesleklerin ise erkeklere uygun görülmesi bu durumu yansıtır. Ücret ayrımcılığı ise, cinsiyet farkı nedeniyle aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret verilmemesi durumudur. Kadınların aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden daha düşük ücret alması bu ayrımcılığın bir göstergesidir (Erikli, 2020, s.47).

Dikey ayrımcılık ise, aynı meslek ya da iş grubunda çalışan kadınların erkeklere göre daha alt pozisyonlarda görev almalarını ve terfi olanaklarının sınırlı olmasını ifade eder. Örneğin, yönetici ya da müdür gibi üst düzey pozisyonlarda genellikle erkekler yer alırken, kadınlar daha çok yardımcı ya da destekleyici rollerde çalışmaktadır. Bu durumun temelinde, kadınların evlilik, annelik gibi nedenlerle iş hayatına ara verecekleri ya da işlerini aksatacakları yönündeki toplumsal önyargılar yatmaktadır (Erikli, 2020, s.48).

1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği de kadın ve erkeğin eşit haklara, sorumluluklara sahip olması gerektiğini vurgular. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği genel olarak kadın ve kız çocukları üzerinde görülmektedir. Kadın ve kız çocuklarının toplum önünde eşit olması için toplumun eğitim ve ekonomik seviyesinin de etkisi bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam tersi de toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir (Alhas, 2020, s.86).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireyin kaynaklara ve hizmetlere cinsiyetine bağlı olarak ayrımcılığa uğramaması; kadın ve erkeğin toplumsal yaşamın her alanına eşit katılımını ifade eder. Buradaki eşitlik erkeğin ve kadının aynı olması değil, fırsatlara erişiminde cinsiyetçi bir yaklaşımdan dolayı birinin diğerinden üstün tutulmamasıdır (Savaşkan, 2019, s.3).

Erkek ve kız çocuklarının yetiştirilme tarzları da farklılık göstermektedir. Erkek çocukları kavga edebilecek, sert, hâkim olabilme potansiyeli olan, mücadeleci, korkusuz ve girişken olması istenilir ve öyle de yetiştirilir. Kız çocukları ise tam tersi bir şekilde nazlı, kibar, çekingen, düşüncelerini paylaşmayan, atik olmayan, fedakâr, evini benimseyen ve işleri ile ilgilenen, yardımsever bir şekilde yetiştirilmektedir.

Cinsler için geçerli olan eşitlik erkeği ayrı tutmakta, kadının aleyhine davranmaktadır. Kadınlar toplumsal baskıya daha fazla maruz kalan cinstir. Giyim, konuşma, davranış, dışarı da kalacakları saate kadar kültürel açıdan toplumsal cinsiyetçi tutum ve baskıyla karşılaşmaktadırlar. Yapılan araştırmalar eğitim seviyesinin yükseldikçe toplumsal baskı seviyesinin de arttığını göstermiştir (Akman, 2021, s.94-95).

1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların erkeklerle eşit biçimde yararlanabileceği haklardan olan ücret eşitliği, iş hayatına katılım, sağlık, eğitim, ekonomik eşitlik ve temsil edilme haklarının kısıtlandırılması veya kadınların bu haklardan mahrum kalmasını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların erkeklere oranla daha az iş hayatında yer aldığını, kadınların ev içi rolleri, doğum gibi nedenlerden dolayı işlerine ara verdiği, daha düşük ücret karşılığında çalıştığı ve erkeklerin kadınlara oranla daha fazla tercih edilmelerini vurgulamaktadır (Alhas, 2020, s.86).

Bireyler ailede, eğitim alanında, çalışma yaşamlarında, sosyal yaşamlarında eşitsizlikle karşılaşmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle kadın daha yoğun biçimde karşılaşmakta ve bu nedenle erkeğe bağımlı olarak yaşamaktadır. Kadınlar imkanlarına erişmekte problem yaşamaktadır. Eğitim olanaklarından faydalanamama, istihdam alanına katılamama, psikolojik mobbing ve taciz, sosyal güvencelerden faydalanamama, kayıtsız çalışma gibi eşitsizlikler ile mücadele etmektedir. Kadınlar erkeklere oranla yoksulluk ile daha fazla karşı karşıya kalmaktadır.

Kadınlar aynı zamanda çalışma hayatlarında erkeklerle aynı işte çalışmalarına rağmen daha düşük ücretle çalışmakta ve erkeklere oranla daha yavaş yükselmektedir (Savaşkan, 2019, s.10). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramı, sanayileşme süreciyle birlikte belirginleşen cinsiyete dayalı iş bölümüyle yakından ilişkilidir. Üretimin ev ortamından çıkıp ücretli emek temelli bir yapıya dönüşmesiyle, kadınlar ve erkekler arasında iş bölümüne dayalı bir ayrım oluşmuştur. Bu dönüşüm, kadınların ev içi ücretsiz emeğe

yönlendirilmesine ve erkeklerin dışarıda ücretli iş gücünde yer almasına neden olmuş ve toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünü pekiştirmiştir (Erikli, 2020, s.46).

1.1.4. Ataerkillik

Gerda Lerner ataerkilliği kadının bağımlı, erkeğin ise baskın olduğu ve aile bireyleri içinde ekonomik ve hukuki bir güce sahip olduğunu ifade etmektedir. Susan Morrissey ise “baba tarafından yönetim” olarak adlandırılarak “baba” figürünü ön plana çıkarmıştır (Erol, 2021, s.42).

Türk toplum yapısında hâkim olan ataerkillik düşüncesi, küçük yaşlardan itibaren kadınlara ve erkeklere toplumsal cinsiyet kimliği olarak benimsetilmektedir. Birey, küçük yaştan itibaren bu düşünce çerçevesinde yetiştirilir ve cinsiyetine uygun rol ve davranışları yapması beklenmektedir (Tekin ve Değirmenci, 2022, s.190-192).

Bir diğer tanımlamaya göre “ataerkil kültür” aile de bulunan çocuk ve kadınların üzerinde bulunan baskının erkek egemenliğinin baskın olduğunu toplum üzerindeki hakimiyetini göstermektedir. Fizyolojik olarak erkek bedeninin gücü, kadın bedeninden daha fazladır; bu nedenle erkekler daha fazla ayrıcalığa sahip olmaktadır (Alhas, 2020, s.84).

1.2. Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar ve Tartışmalar

Toplumsal cinsiyet olgusunu kuramsal düzlemde ele alınacak olması, tek bir perspektifle sınırlandırılmayacak ölçüde çok boyutlu ve tartışmalı bir konudur. Bu nedenle literatürdeki farklı disiplinlerden beslenen çeşitli kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu bölümde de toplumsal cinsiyet tartışmalarını bütüncül bir perspektiften değerlendirmek amacıyla feminist kuramın tarihsel gelişim çizgisi (birinci, ikinci ve üçüncü dalga) ve çeşitleri, çatışma teorisi, sembolik etkileşimcilik, psikanalitik kuram, biyolojik kuram, sosyal rol kuramı ve sosyal öğrenme kuram inceleneyecektir. Böylece, toplumsal cinsiyetin hem bireysel hem de toplumsal düzeydeki inşa süreçlerine ilişkin çok perspektifli bir kuramsal çerçeve ortaya konulacaktır.

1.2.1 Feminist Yaklaşımlar ve 3 Farklı Feminist Dalga

Feminizm, Alexander Dumas tarafından ilk kez kullanılan bir kavramdır. Feminizm, erkek ve kadının eşit olması gerektiğine dayanan ve kadınlara eşit haklar isteyen kuramdır (Gökkaya, 2015, s.345). Feminizm, kökeninin Latince ‘de kadın anlamına gelen “femine” kelimesinden türetilmiş feminizm, kadınların sadece kadın oldukları için maruz kaldıkları baskı, ezilmişlik, zorlukları inceleyen, ırk, ulus, sınıf, dil, din gibi konularda kadınların karşılaşmış oldukları sorunları ele alan bilim dalı olarak görülmektedir (Taş, 2016, s.165). Marshall feminizmi; on sekizinci yüzyılda İngiltere’de doğan ve cinslerin arasındaki eşitliği ancak kadın haklarının genişletilmesi ile sağlayan toplumsal bir hareket olarak tanımlamaktadır. Hooks, feminizmi cinsiyetçiliği, cinsiyetçi baskıyı ve sömürüyü sona erdirmeye çalışan bir harekettir der. Michell, feminizmi kadınların kendi aralarında dayanışma yaratarak erkek egemen dünyanın değer ve normlarının cinsiyetçi politikalara karşı verdiği mücadele olarak ifade etmektedir. Arat ise feminizmi, kadınlara eşit haklar isteyen, cinslerin eşitliği kuramını savunan, temeldeki erkek-kadın arasındaki iktidar ilişkisini değiştirmeyi hedefleyen bir akım olarak karşımıza çıkmaktadır (Akalin ve Baş, 2018, s.114).

Feminizm, ilk olarak ABD’de kadınlara “oy hakkı” verilmesi çalışmalarıyla birlikte ortaya çıkan siyasal bir tepki hareketidir. Feminizm ilk dalgası olarak gerçekleşen siyasal tepki beraberinde ikinci ve üçüncü dalga hareketini de getirmiştir. İkinci dalga ise, toplumda yeni kavramlar oluşmasını, kadının toplumsal ve çalışma hayatında da eşit hak sahibi olması gerektiği vurgulandı. Üçüncü dalgada ise din, ırk, cinsiyet, renk, kültür gibi kimlikler üzerinden tartışmalara yer verildi (Erol, 2021, s.32).

I. Feminist Dalga: 19. yüzyılın sonu ve 20.yüzyılın başında ortaya çıkmış olup, Wollstonecraft’ın “Kadın Haklarının Savunusu” kitabının ortaya koyduğu talepler doğrultusunda inşa edilmiştir. Ortaya çıkan talepler, eğitimde fırsat eşitliği, kadınlarında oy kullanmak istemesi, kadınların mülkiyet haklarını da içinde barındırmaktadır. Kadınlar, birer yurttaş olarak erkekler ile eşit hak ve özgürlüklere sahip olmalıdır. Kadınlar ev işi dışında da bir yaşamının olduğunu savunmuşlar, ev hayatlarını da eleştirmişlerdir. Bu dönemde, hem siyasal ve sosyal haklar için hem de ırkçılığa karşı bir mücadele içerisine girmişlerdir. Birinci dalga feminizmdeki temel sonuç, ataerkil yapıya karşı direnme, kadın ve erkeğin özel ve kamu alanlarında eşit ve özgür haklara sahip olması hususunda mücadele etmişlerdir (Taş, 2016, s.167)

Feminizmin bu ilk dalga türü, sosyal hayatı evle sınırlı gören ve kadının evde bile erkeğin gözetiminde olması gerektiği düşüncesini eleştirmektedir; kadını sadece ev yaşamında hayatını idame ettiren, eşine ve çocuğuna bakmakla sınırlı gören anlayışlara itiraz etmektedir. Kadınların, siyasette de yer almaları gerektiği ve bunun olumlu olacağı kanaatindedirler. Kadınların da en az erkekler kadar oy kullanma hakkına sahip olmaları gerektiğini savunmaktadırlar. 7 Temmuz 1954'te yürürlüğe giren *Kadınların Siyasal Hakları Sözleşmesi* ile kadınlar artık tüm seçimlerde erkekler ile eşit koşullar altında oy kullanmaya, seçilmeye ve kamu hizmetlerine girmeye hak kazanmışlardır. Değişen koşullar ile İkinci Dünya Savaşından sonra çok sayıda kadın da işgücüne katılmıştır. Çalışan kadınların sayısının artması ile iş hayatında da cinsiyete dayalı ayrımcılıklara maruz kalmışlardır. Kadınlar erkeklere oranla daha az maaş almakta üst düzey yönetici gibi konumlara getirilmemektedirler. “Cam tavan” kavramı ortaya çıkmış ve günümüzde de kullanılmaktadır. 1963 yılında, Amerika'daki kadınlar mesleklerde cinsiyet eşitliği için mücadele vermiş, kazanmış ve eşit ücret yasasını kabul ettirmişlerdir. Aynı zamanda cinsiyet, din, ırk ve ulusal kökene bakılmaksızın çalışma hayatındaki ayrımcılıkta yasaklanmıştır (Örnek, 2015, s.110-111).

II. Feminist Dalga, 1968 ve 1969'da yapılan Miss America güzellik yarışmalarına yapılan itirazla başlamaktadır. Bu yarışmayı düzenleyenler kadınların nasıl göründükleri onların düşündüklerinden, yaptıklarından hatta düşünüp düşünmemelerinden daha önemlidir. Bu akım, farklı boyutlardaki baskıyı göstermeyi amaçlamışlardır. Emperyalizm ve kapitalizmi eleştirmişler, ezilen gruplara odaklanmışlardır. Bunlarda Afrikalı Amerikalılar, işçi sınıfı, eşcinseller ve kadınlar üzerine durmuşlardır (Örnek, 2015, s.111).

Feminizmin bu döneminde belirli bir azınlıkta olan kadınlar için değil de tüm kadınlar için mücadele verilmekteydi. Bu mücadele kadınlar ile yürütülmekte ve kadınların farklı yaşam tarzları, sosyal ve siyasal kültürleri ve yaşam algılarının yani birbirlerini tanımalarını ifade etmektedir. Yani bu durum kadınların “kız kardeşlik” argümanını da beraberinde getirmiştir. Mücadelenin asıl konusu ataerkil yapıların ortadan kaldırılmasıdır. Bu dönemde feministler, bilim, özel yaşam, kültür, ideoloji, siyasal alanlarda mücadele etmiş; eylemler, örgütlenmeler gerçekleştirmişlerdir (Taş, 2016, s.170).

II. Dalga feminizminde yıllara göre belli başlı adımlar atılmıştır. 1963 yılında eşit ücret yasası onaylanmıştır. Fakat 1970'te kadınların maaşları erkeklere oranla yine de düşüktür.

Aynı işi yapan kadın ve erkek işçilerde erkek 1 dolar alırken, kadınlarda 59 cent verilirken, renkli kadınlar onlardan da düşük almaktadır. 1971 yılında da erkek ve kadın öğrencilere eşit spor eğitimi verilmesi kararlaştırılmıştır. 1973 yılında Arizona’da ilk kadın sığınma evleri kurulmuş, kürtaj hakkını yasal hak olarak tanımlamıştır. 1974 yılında da “*Women of All Red Nations (WARN)*” adlı Amerikalı Hindu kadınlar hareketini gerçekleştirmişlerdir. 1975 yılında kadınların ilk bankası kurulmuş 1976 da ise yoksul kadınlara sağlık desteği kabul edilmiştir. 1977 yılında da ev kadınlarına sosyal güvence hakkı tanınmış, kadınlara yönelik şiddeti ve cinsel tacizi önleme programları kurulmuştur. 1978 yılında da üniversiteye giden kadınların sayısı erkeklerin sayısını geçerek kadınlar ön plan da olmuştur. Anayasa mahkemesine ilk kadın atanmış, ilk kadın başkan yardımcısı adayı da seçilmiştir (Örnek, 2015, s.114-115).

III. Feminist Dalga, 1990’lı yılların başlarında II. dalga feminizmin algı ve pratiklerindeki yanlışlara bir tepki olarak doğmuştur. Bu dönemdeki feministler “cinsellik, kadına şiddet ve kadının güçlendirilmesi” gibi konularla ilgilenmişlerdir. Kadınları baskılayan ve sınırlar koyan konularla ilgilenmişlerdir. Bu dönem feminizmin ilgilendiği diğer konularda; sınıf, ırk, toplumsal cinsiyet, etnisite, milliyetçilik, cinsellik, iktisat, siyaset vb. konuları ele almış ve feminist bir düşünceyle teorikleştirmeyi amaçlamıştır. III. feminist dalga genelleyici kadın sorunlarından ziyade, bireysel düzeydeki kadınların sorunları ile ilgilenmek istemektedir. Bireysel olarak kadınların sorunlarını siyaset üzerinden konuşmak istemektedirler. Farklılıkların ortaya konması gerektiğini, ataerkil toplum düzenini eleştirmekte fakat mevcut olan sorunlara da bir çözüm üretememişlerdir (Taş, 2016, s.172). Cinsiyet ayrımcılığı taşıyan kelime ve kavramları eleştirmişler ve yerine yeni kavram ve kelimeler ile iletişim kurmayı hedeflemişlerdir.¹

Üçüncü dalgadaki feministler kendilerini daha güçlü, kapsayıcı, iddialı ve sosyal olarak ifade etmektedirler. Kadınlık kavramını geniş çaplı yeniden ele almışlar, farklı kadın gruplarının ırk, cinsiyet, sınıfla ilgili sorunlarını ifade etmişlerdir. Yeni dünya düzeni kurmayı hedeflemişler, dini fundamentalizmi, komünizmi ve milliyetçiliği yok ederek hedeflerini gerçekleştirmeyi planlamışlardır (Örnek, 2015, s.116).

¹ Bunları da girlie feminism, lipstick feminism, cybergrrl feminism, riot grrl feminism, grll feminizm ve transfeminizm olarak farklı adlar ile karşımıza çıkmaktadırlar. Bu akımın içindeki feministler kendilerini onurlandıracak politika ve teoriler oluşturmayı hedeflemişlerdir.

1992 yılına gelindiğinde kadınlar, erkeklerin yaptığı aynı işler karşılığında yalnızca 71 sent kazanmaktaydı. Bu oran, Afrikalı-Amerikalı kadınlar için 65 sente, Latin Amerikalı kadınlar için ise 54 sente düşmekteydi. 1993 yılından itibaren kız çocukları da erkek çocuklar gibi meslekleri tanımaları amacıyla okul gezileriyle iş yerlerine götürülmeye başlandı. 1995 yılında ise bir uzay mekiğinin pilot koltuğuna ilk kez bir Amerikalı kadın oturdu. Aynı dönemde Amerikalı kadın sporcular, olimpiyatlarda 19 altın, 10 gümüş ve 9 bronz madalya kazanarak önemli bir başarıya imza attılar. 1997 yılında ilk kadın dışişleri bakanının göreve gelmesi ve 2000 yılında kadınların senatoya seçilmesiyle birlikte kadınlar, kamusal alanda daha görünür hâle gelmeye başladı. Tüm bu gelişmeler, kadınların farklı alanlarda da yetkinlik kazandığını ve toplumsal rollerinin çeşitlenmeye başladığını göstermektedir (Örnek, 2015, s.116-117).

1.2.1.1. Liberal Feminizm

Liberal feministler bireycilik üzerine kurulmuş bir kuramdır. Hâkim olan düşünce “İnsan” dır. Her insan eşit hak ve ahlaki değerlere sahiptir. Bireyler inançlarına, cinsiyetlerine, renklerine bakılmaksızın eşit olarak kabul edilmektedir.

Liberal feministler, cinsiyetten çok zekâ önemli olandır demektedir. Kadının görevi olarak görülen ev işlerinin erkekler ile paylaşılması gerektiğini savunmuşlardır. Liberal feministler fırsat eşitliğini ve özgürlüğü savunmaktadır (Baş ve Akalın, 2018, s.115).

Liberal feminist kuram, kadının özgür olabilmesini erkekler ile eşit haklara sahip olmasına ve tamamen erkekten bağımsızlaşmasına bağlı olduğunu savunmaktadır. Bu nedenle erkek ve kız çocukları eğitim imkanlarına da eşit bir şekilde yararlanmaları gerektiğini ifade etmektedir (Pehlivan, 2017, s.510).

1.2.1.2. Radikal Feminizm

Radikal feminizm 1960’lı yıllarda ortaya çıkan fakat 1970 yılında patlayan bir kuramdır. Radikal feministler kadınların ezilmesini üremeye, cinselliğe, aşka ve anneliklerine dayandırmış, kadınların erkeklerden psikolojik ve biyolojik olarak farklı olduklarını kabul etmişlerdir. Radikal feministlere, için aşk yoktur. Kadınlar erkeklere bağımlı olduğu için aşkı siyasal bir bağ olarak görmekte, erkekler ise cinsel tatminlerini bu şekilde gizlemektedir (Yörük, 2009, s.68-69).

Radikal feministler, kadının gerçek anlamda  zg rl ge kavuşabilmesi için hem kapitalist sistemin hem de ataerkil kültürün ortadan kaldırılması gerektiğini savunurlar. Bu bağlamda, kadını baskı altına aldığı gerekçesiyle evliliğe de eleştirel yaklaşırlar. Evlilik kurumunda ocuk bakımının yalnızca anneye ait bir sorumluluk olmadığını, bu konuda profesyonel destek alınabileceğini ifade ederek geleneksel annelik rolüne karşı alternatif modeller önermektedirler (Baş ve Akalın, 2018, s.115).

Radikal feministler, kadınların bedenlerinin kontrolü kadınlara ait olduğunu vurgulamaktadır. Radikal feministlere göre, kendi bedeni üzerinde kontrol sahibi olmayan kadın  zg r değildir. Bu nedenle kadın ancak kendi bedeninin de söz sahibi olabildiği zaman  zg r olabileceğini ancak bu sayede eşit olabileceklerini söylemektedir (Pehlivan, 2017, s.511).

1.2.1.3. Sosyalist Feminizm

Sosyalist feminizm ilk kez “Socialist Feminism: A Strategy for the Women’s Movement” adlı makalede kullanılmıştır. Sosyalist feminizm kadınların toplumsal olarak ikincil konumlarının değiştirilmesi için gerekli olan anahtar olarak tanımlanmıştır (Keskin ve Uluşan, 2016, s.59).

Sosyalist feminizm radikal feminizmin eleştirileri ve Marksizm temelinde şekillenmiştir. Marksizm, “ideoloji”, “emek”, “maddeci determinizm”, “sınıf bilinci” “emek”, “yabancılaşmış emek”, gibi kavramlar ile feminizme önemli kavramlarla katkı sağlamıştır. Radikal feminizm ise cinsiyetin merkezde olduğu yeni bir çıkar ve iktidar teorisi ile geliştirmektedir. Sosyalist feministler radikal feministlerin eleştirilerinden etkilenerek, Marksizmin ele almış olduğu temel kavramları yeniden tanımlamaya ve kadınlara uygulamaya çalışmışlardır. Feminist  ncelikleri ve tarihsel materyalizmi dikkate alarak yeni argümanları ortaya koymuşlardır. Sosyalist feministler toplumsal cinsiyetin veya sınıfın kadının ezilmesinde eşit rol aldığını düşünmektedir. Sosyalist feminizm; kadının ezilmesinin/hor görülmesinin erkeklerden farklı niteliğini kavramak için çalışmasındaki statüsüne bakılması gerektiğini, kapitalizm ile aile kurumu arasındaki ilişkilerin analiz edilmesini, yabancılaşmanın ve ev işinin kadınlarla ilişkisinin kurulmasını ön plana çıkarmaktadırlar. Sosyalist feministler, ev işlerinin toplumsal düzende ne kadar önemli olduğunu ortaya çıkarmak gerekmektedir (akır, 2008, s.185-186).

Sosyalist feministler, kadının hem özel de hem de kamu da olmak üzere iki alanda da ezilmekte olduğunu, kendi bedenleri, emekleri üzerinde söz sahibi olmaları gerektiğini ifade etmektedir (Keskin ve Uluşan, 2016, s.61).

1.2.1.4. Postmodern Feminizm

Postmodern feministler, “toplum neredeyse orada da toplumsal cinsiyet vardır.” savından hareketle toplumsal cinsiyeti toplumsal eşitsizliğin temeli olarak görmüşlerdir. Erkek ve kadın arasındaki ilişki karmaşıktır bu nedenle bu ilişki “toplumsal cinsiyet” kavramına indirgenerek açıklanamamalıdır. Post modern feministler, cinsiyet kavramının oluşturmuş olduğu farkı geri plana atarak, ayrımın biyolojik cinsiyette değil de fikirlerde olduğunu ifade etmektedir. Post modern düşünce; ırk, cinsel kimlik, toplumsal cinsiyet gibi bireylerin kimliğini belirleyici kavramlara karşı çıkmaktadırlar. Kadın istediği kategoriye dahil olabilir. Post modern feministler, kadın ve erkek arasındaki ilişkinin “toplumsal cinsiyet” kategorisine göre açıklanamayacağını ifade etmektedir (Baş ve Akalın, 2018, s.115).

1.2.2. Çatışma Teorisi

Çatışma teorisi kadının sorunlarını toplumsal yapı içerisinde ele alan bir kuramdır. Teorinin temsilcileri Karl Marx, W.Mills, G. Simmel, R. Dahrendorf, L.A. Coser, L. Gumpłowicz’tir. Teoriye göre kapitalizmin, cinsiyet ayrımcılığı yaptığı, baskın olanın eril ideoloji olduğu, kadının sömürüldüğü ve toplumsal alanlarda ezildiğini savunmaktadır. Teorisyenler, güç ve kontrolü elinde tutan erkeklerin, kadınlara karşı edindikleri tutum onları ikinci plana atmakta, istismar edilen grubun içine dahil edildiğini savunmuştur. Çözüm olarak da sosyal bir değişim ve adil bir toplumun dönüşümü sağlayacağını vurgulamaktadırlar (Gökkaya, 2015, s.341).

Kadınların toplumda sistematik biçimde dışlanması, ataerkil ideolojinin bir ürünü olarak değerlendirilir. Bu durumu ele alan kuramsal yaklaşımlar, kapitalist sistemin de söz konusu ayrımcılığı güçlendirdiğini ileri sürer. Erkek egemen yapı, kadınları ekonomik, siyasal ve kültürel alanlarda baskı altına alarak onları ikincil konumlara itmektedir. Bu perspektife göre, kadına yönelik ayrımcılık bireysel tutumların ya da rastlantıların sonucu değil; toplumsal düzenin sürekli yeniden üretildiği yapısal ve sistematik bir sorundur. Çatışma teorisi ise toplumsal eşitsizliklerin, yalnızca güç dengelerinin değişmesiyle

aşılabileceğini savunur. Bu doğrultuda kadınların özgürleşmesi, bireysel başarılarla sınırlı değil, daha geniş çaplı bir toplumsal dönüşümle mümkün görülmektedir.

1.2.3. Sembolik Etkileşim Teorisi

E. Goffman ve H. Blumer'in öncülüğünü yaptığı sembolik etkileşimcilik kuramı, bireyin benliğinin toplumsal etkileşim yoluyla şekillendiğini ileri sürer. Sembolik etkileşimciler, kadın ve erkek arasındaki farklılıklar biyolojik temelli değil, toplumsal yapıdan kaynaklanmaktadır. Biyolojik cinsiyet doğuştan gelen bir özellik iken, toplumsal cinsiyet sonradan öğrenilen ve bireye toplum aracılığıyla aktarılan bir süreçtir. Toplum tarafından kadınlara ve erkeklere atfedilen statü ve roller sonucunda, kadınlar daha çok pasif ve bağımlı bireyler olarak yetiştirilirken, erkekler girişken ve bağımsız olmaya teşvik edilmektedir. Sembolik etkileşimcilik yaklaşımı, cinsiyetler arası eşitsizliklerin ancak toplumsallaşma süreçlerinde meydana gelecek dönüşümlerle aşılabileceğini savunmaktadır (Gökkaya, 2015, s.342).

Blummer, insanların birbirleri ile iletişim kurmak için temel elemana ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nesneler de üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar fiziksel nesneler (sandalye ve ağaç), soyut nesneler (felsefik ilkeler ve düşünceler) son olarak da sosyal nesneler (arkadaş ve aile)'dir. İnsanlar olayları farklı anlamakta ve algılamaktadırlar. Sembolik etkileşimciler insanları işleyen bir organizma olarak görmektedir (Özkalp ve Kirel, t.y, s.420).

Sembolik etkileşimciler bireyin dünyasını anlamlandırmalarına değil de başkalarının tepkilerini yorumlamaya odaklanmaktadır. Teorinin en önemli özelliklerinden biri ise bireyin sosyal çevresine kendini ifade edebilmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Güngör, 2013, s.57).

1.2.4. Psikanalitik Kuram

Freud'un görüşlerini temel alan psikanalitik kuram, toplumsal cinsiyetin gelişimini açıklayan ilk kuramsal açıklamalardandır. Libido kavramına dayanan kuram, erkek cinsel organını libidonun merkezine alarak açıklamıştır. Psikanalitik kuram içselleştirme ve özdeşleştirme gibi bilinçaltı süreçlerini vurgulamaktadır. Erkeklerde eril davranış, kadınlardaki dişil davranış, çocukların küçük yaşlardan itibaren ebeveynleri ile kurmuş oldukları bağlar ile özdeşleşmiştir. Freud, çocuk özdeşim kurmuş olduğu ebeveynin

özelliklerini alır. Kuram bireyin psikolojik ve toplumsal açıdan cinsiyeti ile uyum içinde olabilmesi için kendi cinsiyetine uygun bir kimliğe sahip olması gerekir (Pehlivan, 2017, s.507).

Toplumsal cinsiyet denildiği zaman ilk akla gelen kuramlardan biri olan psikanalitik kuram Sigmund Freud'un toplumsal cinsiyet gelişimini ebeveynler ve çocuk arasındaki ilişkiye göre şekil aldığını ifade etmektedir. Freud, 0-6 yaş arasındaki yaşamış olduğu psikoseksüel gelişim ile birey toplumsal cinsiyet gelişiminin temelini oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet gelişimi 3 döneme ayrılmıştır. Bu dönemler de cinsiyet farkındalığının bulunmadığı dönem, cinsiyet ayrımının ve farkındalığın yapıldığı dönem ve ödipal dönem olarak ayrılmışlardır. Cinsiyet farklılığının olmadığı dönemde erkek ve kız çocukları, erkeklik libidosu göstererek anneleriyle iletişimini bu şekilde kurmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının ve farkındalığın olduğu dönemde de çocuklar artık erkek ve kadın arasındaki ayrımın farkına vardıkları dönemdir. Ödipal dönemde ise erkek çocukları sosyal hayatlarında babalarının taklitlerini yaparak erkeksi roller üstlenirken, kız çocukları da annelerini taklit ederek kadınsı özellikler benimseyerek bu süreç sonunda da toplumsal cinsiyetlerini oluşturmuş olurlar. Toplumsal gelişimi ebeveyn ile çocuk arasındaki ilişki ve biyolojik açıklamalar yapması nedeni ile de eleştiriler almıştır (Güçlü ve Yiğit, 2018, s.234)

1.2.5. Biyolojik Kuram

İnsan davranışlarını açıklamaya yönelik temel yaklaşımlardan biri olan biyolojik kuram, bireysel davranışların büyük ölçüde doğuştan gelen özelliklerle belirlendiğini savunur. Edward Wilson'ın ortaya koyduğu Sosyobiyolojik Teori ile, cinsiyet farklılıkları ve biyolojik temelli yaklaşımlar ön plana çıkmıştır. David Buss ise Wilson'ın bu teorisini temel alarak, toplumsal cinsiyet farklılıklarını biyolojik kuram çerçevesinde açıklamaya yönelmiştir. Buss'a göre kadınlar ve erkekler, doğuştan gelen biyolojik özellikleri nedeniyle farklı zorluklarla karşılaşmakta ve bu durum onları farklı toplumsal rollere yönlendirmektedir. Biyolojik kuram, toplumsal cinsiyetle ilişkili farklılıkları hormonlar, beyin yapısı ve üreme organları gibi biyolojik unsurlarla açıklar. Bu yaklaşıma göre, kız ve erkek çocukları arasında farklılıklar erken yaşlardan itibaren gözlemlenmeye başlar. Ebeveynler çocuklarına benzer yaklaşımlar sergileseler bile, kız çocuklarının genellikle bebek ve peluş oyuncaklarla oynamayı tercih ettiği, erkek çocuklarının ise araba ve silah

gibi oyuncaklara ilgi gösterdiği görülmektedir. Benzer şekilde, kız çocukları daha çok konuşma, dokunma, sarılma ve öpme gibi etkileşimlerde bulunurken; erkek çocukları koşma, güreşme ve atlama gibi fiziksel etkinliklere yönelmektedir. Biyolojik kuram, kadın ve erkek arasındaki en temel farkın kadınların çocuk doğurma yetisine sahip olmaları, erkeklerin ise bu biyolojik kapasiteye sahip olmamalarıdır. Bu farklılık, biyologlar tarafından toplumsal cinsiyet farklılıklarının temel nedeni olarak görülmektedir (Keskin ve Ulusan, 2016, s.51-52).

Biyolojik olarak yapılan açıklamalarla da cinsiyet farklılıklarını anlatmaya çalışmak erkeklerin üstünlüğünü kabul etme anlamına da gelmektedir. Biyolojik kuram, cinsiyet farklılıklarının geçirmiş olduğu genetik değişimin ve evrimsel sürecin sonucudur. Bu yaklaşım her canlı türünün devamlılığını sağlayabilmesi için üremeye, hayatta kalmaya çalıştığını ifade etmektedir. Kadın ve erkek kendi biyolojik yapılarına göre davranışlarını şekillendirmektedir. Yani kadın ev içinde kalırken erkek ise ev dışındaki rolleri üstlenerek biyolojik davranışlarıyla hareket etmektedirler. Gelişen ve değişen zaman ile bu cinsiyet rollerinde herhangi bir farklılık olmaması ve davranışlardaki kültürel farkların da açıklanamaması biyolojik kurama yapılan eleştirilerdendir (Güçlü ve Yiğit, 2018, s.234-235).

1.2.6. Sosyal Rol Kuramı

Sosyal rol kuramının yaklaşımına göre cinsiyet rolleri, bilişsel mekanizma ve öğrenmelere dayanarak şekil almaktadır. Kuram da erkek ve kadın arasındaki farklılıkların, cinslerinin farklı roller üstlenmesinden kaynaklanmaktadır. Toplumun ve ailenin kadından beklediği dişi cinsiyet rolleri iken, erkekte beklediği de eril cinsiyet rolleridir. Bu nedenle kadınlar ve erkekler doğuştan gelen ve büyüdükçe edindikleri özelliklerini birleştirerek, cinsiyetlerine özgü toplumsal rolleri oluşturmuşlardır. Sosyal rol kuramcıları küçüklükten itibaren erkeklerin dışarda çalışma, eve para getirme, tamir etme gibi roller öğretildiğini ifade ederken, kadınların ev içi (bulaşık yıkama, yemek yapma, çocuk bakma, çamaşır yıkama) roller öğretildiğini söylemektedir. Kadın için uygun görülen işler, hemşirelik, öğretmenlik gibi meslekler olurken, erkek için uygun görülen işler mühendislik, polis, asker gibi meslekler ön plana çıkmaktadır. Sosyal rol kuramı, kadın ve erkek cinslerinin toplumdaki dayatmış oldukları rol ve davranışlara göre hareket etmektedir (Keskin ve Ulusan, 2016, s.53-54). Sosyal rol kuramcıları, kadın ve

erkeğin sosyal çevrede farklı konumlara konulduğu ve erkeğin yüksek statüsü olan rollerde yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle erkek ve kadın arasındaki farklar ve roller biyolojik olarak değil de kültürel ve sosyal çevrenin rolleri ile açıklanmaktadır (Erzeybek ve Çiftçi 2019, s.63)

1.2.7. Sosyal Öğrenme Kuramı

Freud'un psikanalitik kuramından farklı olarak sosyalleşme sürecine değil de bireyin belirgin davranışlarına odaklanan, çocuğun cinsiyet rolü ile ilgili olan veya olmayan davranışlarının, cezalandırma ve ödüllendirme yoluyla öğrendiğini ve bu süreçte örnek ve gözlem almanın önemini vurgulayan sosyal öğrenme kuramının oluşumunda Albert Bandura'nın rolü de büyüktür (Zeybekoğlu, 2013, s.19).

Sosyal öğrenme kuramcıları, cinsiyetimizdeki farklılıklar başka insanların hal ve hareketlerinin gözlenmesi, taklit edilmesi, pekiştirilmesi ya da ceza gibi uygulamalarla öğrenilebileceğini ifade etmektedirler. Bandura ve Mischel'e göre de çocuklar cinsiyetine uygun rol ve davranışlarını ödül ve ceza gibi uygulamalarla öğrenebileceklerini söylemektedirler. Aileler çocuklarının doğdukları andan itibaren cinsiyetlerine göre farklı olduklarını ve bu farklılıklara bağlı kalarak cinsiyetlerine dayanarak davrandıklarını ifade etmektedirler. Kadınların ve erkeklerin yaşamları boyunca yaptıkları işler ve ilgi alanları farklıdır. Bu nedenle kadın ve erkekler küçüklükten itibaren bu farklılıklara dayanarak yetiştirilmekte ailelerini taklit etmektedir. Erkek çocuk babanın erkeksiliğini taklit ederken, kız çocukta annesinin dişilliğini, kadınsılığını taklit etmektedir (Altun,2019, s.16). Sosyal öğrenme kuramcıları, bireyin cinsiyetine uygun rolleri öğrenebilmesi için çevrenin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Cinsiyetlerine uygun benzerlikleri algılamak onları uygulama ihtimallerini arttırmaktadır (Güldü ve Kart, 2009, s.105).

Sosyal öğrenme kuramı, çocuğun; taklit etme, model alma ve pekiştirmeyi içeren öğrenme aşamalarından geçerek hem toplumsal cinsiyet kimliği hem toplumsal cinsiyet rollerini geliştirir. Kuram, çocukların, toplumsal cinsiyet rolüne uygun davranışlarda bulunduklarında ödüllendirildiğini, uygun olmayan davranışlarda bulunduklarında ise yok sayıldığını veya cezalandırıldığını; kız çocuklarının kadınsı olmayı, erkek çocuklarının da erkeksi davranmayı öğrendiklerini varsaymaktadır (Zeybekoğlu, 2013, s.19).

Sosyal öğrenme kuramının bazı önemli varsayımları bulunmaktadır. Bunlar; (1) Her bir birey belli durumlar için tepkiler vermeyi sağlayan bir öğrenme geçmişine sahiptir. (2) Her durumun ayırıcı ve genel uyaranları vardır ve durumlar hem ortama bağlı hem de özel anlamlara sahiptir. (3) Güdüsel etkenler ya durumları etkiler ya da etkilenir. (4) Uygulama imkânı var ise yeni reaksiyonlar kazanılabilir. (5) Davranış olumlu sonuçlanıyorsa sürdürülür (Zeybekoğlu, 2013, 20).

Sosyal öğrenme kuramının iki önemli öğrenme süreci bulunmaktadır. Bu süreçler;

Edimsel koşullanma: Olumlu sonuçlanan ya da ödüllendirilen davranışların ileride tekrarlama olasılığı yüksektir. Cinsiyetine uygun davranışlarda bulunan çocuk ödüllendirilirken, uygun davranmayan çocuk ise cezalandırılmaktadır. Ödüllendirilmiş olan davranış tekrarlanır ve davranış dağarcığına dahil olurken, cezalandırılan, ödüllendirilmeyen davranış ise tekrarlanmaz, davranış dağarcığında yer verilmez ve o davranıştan kaçınılmaktadır (Zeybekoğlu, 2013, s.20).

Model alma ve taklit etme: Gözlemlenen figürler (baba, anne, arkadaş, öğretmen, televizyondaki kahraman, beğenilen herhangi bir kişi) model alınır ve alınan bu modeller taklit edilmektedir. Cinsiyet rollerinin oluşmasında da erkek çocukları babalarını ve erkek figürlü modelleri dikkate alıp taklit ederken, kız çocukları da anne ve kadın figürlerini model alarak taklit etmektedir. Sosyal öğrenme kuramcıları aynı zamanda çocukların başkalarının davranışlarından dolayı da cinsiyet rolünü öğrenebildiklerini, onların gözlemleyerek davranışlarının ceza ve ödül alabileceğini öğrenebildiklerini ifade etmektedir (Zeybekoğlu, 2013, s.20).

1.3. Kuramsal Yaklaşımların Değerlendirilmesi

Bu araştırma da kadın polislerin ataerkil kültür içerisinde karşılaşmış oldukları kültürel, yapısal ve kurumsal engelleri anlayabilmek için çeşitli kurumsal yaklaşımlara yer verilmiştir. Feminist kuram, çatışma teorisi, sembolik etkileşimcilik, psikanalitik ve biyolojik kuram, sosyal öğrenme ve sosyal rol kuramlarının her biri toplumsal cinsiyet konusunu farklı şekillerde ele alarak kadının kamusal alandaki temsiliyetini açıklamak için farklı kavramsal çerçeve sunmaktadır. Fakat yapılan araştırmanın bir sonucu olarak da kuramlar arasında bir tercih yapılması da gerekmektedir. Bu nedenle bu araştırma da en tutarlı çerçeveyi feminist kuram ve kısmi olarak da çatışma teorisinin verdiği görülmüştür.

Feminist kuram, bu çalışmanın merkezinde yer almaktadır. Çünkü feminist kuram kadınların yalnızca bireysel değil, yapısal olarak maruz kaldıkları eşitsizlikleri ve ataerkil sistemin kadınları nasıl şekillendirdiğini de tartışmaktadır. Erkek egemen yapıdaki maruz kaldığı ayrımcılık, dışlanma ve tokenizm süreçlerini doğrudan açıklayabildiği için temel kuram olarak kullanılmaktadır. Kadın polislerin “masa başı görevlere yönlendirilmeleri”, “terfi süreçlerinde geri plana itilmeleri” ya da “erkek meslektaşları tarafından dışlanmaları” feminist kuramın temel argümanlarıyla örtüşmektedir. Ayrıca tokenizm kavramı da feminist tartışmalardan doğmuş bir kavramdır ve bu araştırma da en çok açığa çıkan olgudur. Dolayısıyla feminist kuram, çalışmaya en uygun teorik çerçeve olarak seçilmiştir. Liberal feministler, bireysel haklar ve fırsat eşitliği üzerinden kadın- erkek eşitliğini savunmuşlardır. Kadın polislerin meslekte yükselme hakkı, eşit görev dağılımı ve terfi süreçlerinde adil değerlendirme talepleri, liberal feminist perspektifle uyumludur. Araştırmada katılımcıların sıkça dile getirdiği “erkeklerle aynı işi yapmamıza rağmen aynı değeri görmüyoruz” gibi ifadeler liberal feminizmin fırsat eşitliği vurgusunu somutlaştırmaktadır. Kadın polislerin yaşadığı sorunların yalnızca “eşit yasalar” ile çözülemeyeceği, kurumsal kültürün dönüşümünün de gerçekleşmesi gerektiği bulgular ile ortaya çıkmaktadır. Liberal feminizmin avantajı, kadınların bireysel başarılarını görünür kılmak, dezavantajı da yapısal ataerkilliği yeterince sorgulayamaması ve çözümleri daha çok eşit yasa ile sınırlı görmesidir. Radikal feministler, kadınların ezilmesini sadece siyasal ya da ekonomik alanla değil, ataerkil sistemin bütününe yani erkek egemen kültürdeki değerlere bağlamaktadır. Sosyalist feminizmde, cinsiyet ve sınıfsal eşitsizlikleri birlikte ele almaktadır. Polislik mesleğinin hiyerarşik yapısı, kadınların yalnızca cinsiyetleriyle değil, aynı zamanda sınıfsal konumları ve emek süreçleriyle de ikincilleştirildiğini göstermektedir. Kadın polislerin “erkeksi tavırlar benimsemeleri” radikal feminizmin ataerkilliğin kadın bedeni ve kimliği üzerindeki eleştirisiyle bağdaşmaktadır. Bu üç feminist yaklaşımdan da yola çıkarak araştırmanın bulguları sadece bir feminizm türüyle açıklanamamaktadır. Liberal feminiz, eşit fırsatlar ve yasalar üzerinden adalet ararken, radikal feminizm; ataerkil kültürün derinliklerine dikkat çekmiş, sosyalist feminizm de kadınların emek süreçlerinde yaşamış oldukları sömürüyü ortaya koymuştur. Bu nedenle çalışma feminist kuramın farklı dallarının birbiri ile ilişkilendirilmesi ile açıklanabilir. Feminist kuramın en önemli avantajı kadınların deneyimlerinin bireysel sorunlar olarak değil de sistematik eşitsizlikler olarak

kavramsallaştırmasıdır. Bu yüzden de feminist kuram, araştırmada hem teorik hem pratik sonuçlarını anlamlandırmada etkin bir rol oynamıştır. Ayrıca tokenizm kavramı da feminist tartışmalar sonucu doğmuş bir kavramdır ve bu araştırmanın temel olgusudur. Dolayısıyla feminist kuram en uygun teorik çerçeve olarak kullanılmıştır.

Çatışma teorisi de araştırmaya önemli katkılar sağlamıştır. Kadınların kurumdaki eşitsiz konumları bireysel önyargılarla değil aynı zamanda güç ilişkileri sistemiyle de ilgilidir. Çatışma teorisi iktidar kaynaklarının paylaşımının sürekli olarak yeniden üretildiği vurgusu, kadın polislerin erkekler karşısındaki dezavantajlı konumunu açıklamada kullanılmıştır. Fakat bu teori, kadınların öznel deneyimlerini, duygu durumlarını ve kimlik mücadelelerini feminist kuram kadar detaylı olarak ele almadığı için, araştırmada yardımcı kuram olarak yer almaktadır.

Sembolik etkileşimcilik kuramı toplumsal cinsiyet rollerinin etkileşim içinde yeniden üretildiğini açıklasa da araştırmadaki yapısal engelleri açıklamada yetersiz kalmaktadır. Psikanalitik ve biyolojik kuramlarda, toplumsal cinsiyet farklarını biyolojik veya çocukluk dönemi ile açıkladıkları için tercih edilmemişlerdir. Sosyal öğrenme ve sosyal rol kuramları da kadınların toplumda ve meslekteki belirli rollere yönlendirilmesini açıklamada yardımcı olsa da bireysel sosyalleşme sürecine odaklandıkları için ikincil plana atılmıştır. Sembolik etkileşimcilik, sosyal rol kuramı ve sosyal öğrenme kuramı kadınların toplumsal rollerinin nasıl içselleştirildiğini anlamamıza katkı sağlamış, ancak bulguların yapısal boyutunu açıklamada sınırlı kalmamıza neden olmuştur. Psikanalitik ve biyolojik kuramlarda cinsiyet farklılıklarını doğuştan ve çocukluk süreçleriyle açıklaması yüzünden araştırmanın bütünüyle uyumlu ilerleyememiştir.

1.4. Toplumsal Düzenin Cinsiyet Boyutu: Kadın ve Kolluk Kuvvetleri

Kadının toplumsal konumu, tarihsel süreç boyunca değişen toplumsal, siyasal ve kültürel koşullar çerçevesinde farklı anlamlar kazanmış; kadın algısı, hakları ve toplumsal statüsü, dünyada ve Türkiye’de sürekli bir dönüşüm gerçekleştirmiştir. Bu tarihsel arka plan, kadınların özellikle erkek egemen alanlarda varlık göstermelerini doğrudan etkilemiş ve kolluk kuvvetleri gibi toplumsal düzenin sağlanmasında merkezi rol üstlenen kurumlarda kadının konumunu belirlemiştir. Bu nedenle öncelikle kadının toplumdaki yeri ele alınacak ve daha sonrasında da kolluk kuvvetleri kavramı ve türleri, ardından Emniyet

Genel Müdürlüğü'nün yapısı, polislik mesleğinin tarihsel gelişimi ile görev ve yetkileri incelenerek kadınların bu alandaki varoluşsal durumu incelenecektir.

1.4.1. Kadının Yeri, Kadının Algı ve Hakları ile İlgili Dünyadaki Tarihsel Arkaplan

Dünya tarihinde kadınların toplumsal konumu, tarih öncesi dönemlerden 20. yüzyıla kadar genellikle erkeklerden daha alt seviyede konumlandırılmıştır. Bu durumun temelinde, avcı-toplayıcı ve tarıma dayalı toplumlarda kadının yerini belirleyen iki unsur olan kas gücü ve doğurganlık yatmaktadır. Toplamlar, bu düşünce yapısını yalnızca sosyal yapıya değil; inanç sistemlerine, törelere, iletişim biçimlerine, müzik anlayışlarına ve mitolojik anlatılara da yansıtmışlardır. Kadınlar eski toplumlarda genellikle ikinci planda tutulmuştur. Örneğin, Fars ve Antik Mısır toplumlarında yakın akrabalarla evlilik yaygın bir uygulamaydı. Eski Çin'de ise kız çocuklarına bireysel isimler verilmemiş, doğum sırasına göre sayılarla adlandırılmışlardır. Antik Yunan'da kadınlar cariye ve köle olarak görülürken, Hindistan'da dul kadınların kocalarıyla birlikte yakılması gelenek hâline gelmişti. Roma toplumunda kadınlar kötülüğün kaynağı olarak değerlendirilmiş ve babalarının ya da eşlerinin mülkiyetinde sayılmışlardır. Arap toplumlarında da Çin'e benzer şekilde kız çocuklarına sadece sayılar verilmiş ve bu şekilde hitap edilmiştir. Hristiyanlık etkisindeki Avrupa toplumlarında da kadınlar uzun süre değersiz, şeytani ve kötülüğün kaynağı olarak görülmüş, bu bakış açısı onların ağır cezalarla karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur. Kadınların hak arayışı, özellikle Rönesans dönemiyle birlikte İngiltere ve Fransa'da kendini göstermeye başlamıştır. Reform hareketlerinin ve ardından gelen Fransız Devrimi'nin etkisiyle özgürlük, eşitlik ve kardeşlik gibi düşünceler yayılmış; kadınlar da bu haklardan yararlanmak istemiştir. Ancak bu taleplerin karşılık bulması uzun zaman almıştır. Avrupa'da 19. yüzyılın başlarına kadar birçok ülkede kadınlar vatandaş bile sayılmazken, miras ve mülkiyet haklarından yoksun bırakılmış ve şiddetten korunma mücadelesi verirken zorlu ve uzun bir süreçten geçmişlerdir (Erbay, 2019, s.5-8).

Kadın haklarının gündemimize gelmesindeki temel düşünce; Fransız ve Amerikan devrimlerinden sonra gerçekleşen Endüstri Devrimi'nin gelişerek Avrupa'dan başlayıp tüm dünyaya yayılması olmuştur. Endüstri devriminden sonra ortaya çıkan nitelikli iş gücü ihtiyacının da etkisiyle 1868 yılında ilk defa siyasal eşitlik alanında kadınlara seçme

hakkı tanınmıştır. I. ve II. Dünya savaşı sonrasında kaybedilen insan gücünün yerini doldurmak için kadın haklarına öncelik verilmiştir. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü güvenliksiz ve kötü çalışma koşulları nedeniyle ölen tüm kadın işçilerin anılması adına resmi olarak ilan edilmiştir. 1980 yılında da Kopenhag’da düzenlenmiş olan İkinci Dünya Kadın Konferansı’nda da “*Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)*” Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilmiştir. Kadın ve erkek eşitliğinin en çok sağlandığı ülkeler; Norveç, İzlanda, Ruanda, İsveç, Finlandiya, Slovenya ve Nikaragua’dır. Kadın erkek eşitliğinin sağlanamadığı ülkeler ise Suudi Arabistan, Çad, İran, Mali, Pakistan ve Suriye ve Yemen olarak yer almıştır (Erbay, 2019, s.8).

1.4.2. Kadının Yeri, Kadının Algısı ve Hakları ile İlgili Türkiye’deki Tarihsel Arkaplan

Türk toplumunda kadının konumunu ve rollerini tam anlamıyla kavrayabilmek için, Türk mitolojisi, sözlü ve yazılı kültürel ürünler ile milli destanların incelenmesi gerekmektedir. Zira toplumların yaşam biçimleri ve düşünce yapıları, doğrudan bu eserlerde ve dil yapısında karşılığını bulur. “Kadın” kelimesi de bu bağlamda dikkat çekicidir; Türkçede “emretmek” anlamına gelen “kıdamak” fiilinden türeyen “kadun” sözcüğü, zamanla Arapça ve Farsçaya “hatun” olarak geçmiştir. Ayrıca Türkçenin bazı ağızlarında “kadın” kelimesi, şık, hoş ve güzel anlamlarında da kullanılmıştır (Erbay, 2019, s.11).

Germen topluluklarında olduğu gibi, Türklerde de aile yapısı ataerkildir; ancak Roma ve İran toplumlarında olduğu gibi yalnızca babanın otoritesine dayalı değildir. Kadın ve çocukların da haklara sahip olduğu, görece dengeli bir yapıdan söz etmek mümkündür. Erkek ve kız çocukları ergenlik çağına kadar birlikte eğitim almış ve cinsiyet ya da inanç temelli bir ayrım yapılmadan bir arada oyunlar oynamışlardır. Ergenlikten sonra ise özellikle kız çocuklarına evlilik ve annelik gibi rollerin toplumsal olarak yüklendiği görülmektedir (Erbay, 2019, s.12).

Divanü Lügati’t-Türk gibi erken dönem eserlerde, kadınlara duyulan sevgi, saygı ve değer net bir şekilde gözlemlenebilir. Kadınlar hem dini hem de toplumsal hayatta önemli roller üstlenmişlerdir. Örneğin, Hun Türklerinde fermanlarda Han ile Hatun’un da adı geçmekteydi; elçi kabullerine Kağanlar, eşleri Katunlarla birlikte katılmıştır. Anadolu’da kadınlar farklı ad ve unvanlarla anılmış; “aba”, “abla”, “hanım”, “bacı”, “avrat”, “eş”, “namus” gibi tanımlamalarla toplumsal konumları ifade edilmiştir. Anadolu Selçuklular

döneminde Bacıyan-ı Rum adlı kadın teşkilatı, Osmanlı Devleti'nin kuruluş sürecinde önemli katkılar sunmuştur. Ancak Osmanlı döneminde, tarikatların ve Şeyhülislamlığın etkisiyle Şer'i hukuk yorumları katılaştırmış; bu da kadın haklarının gerilemesine yol açmıştır. Kadınlar sosyal hayatta geri planda bırakılmış, daha çok aile içinde saygı görsen de kamusal alanda görünmez hâle gelmişlerdir. Evlilikte eş seçme, boşanma ve mülkiyet gibi temel haklar ellerinden alınmış; mirastan erkeklere göre daha az pay almışlar, kamusal alanda yanlarında bir erkek olmadan dolaşmaları kısıtlanmış ve karar alma süreçlerinden dışlanmışlardır (Erbay, 2019, s.12).

Tanzimat dönemine kadar bu durum büyük ölçüde devam etmiştir. Atasözleri ve halk şarkılarında da bu zihniyetin izleri görülmektedir. “Kadının karnından sıpayı, sırtından sopayı eksik etmeyeceksin” gibi atasözleri ve “Al kızını koy çuvala, salla salla vur duvara” gibi şarkı sözleri, kadınlara yönelik şiddetin ve değersizleştirmenin toplumsal olarak meşrulaştırıldığını göstermektedir. Kadın haklarına yönelik ilk yasal düzenlemeler Tanzimat Fermanı ile başlatılmış, Islahat Fermanı ile devam etmiştir. II. Meşrutiyet döneminde ise Osmanlı toplumu siyasal olarak daha özgürlükçü ve laik bir yapıya yönelmiş, kadınlar da eş ve anne rollerinin ötesine geçerek toplumsal alanda da varlık göstermek istemiştir. Ancak bu dönemde de kadın hakları konusunda kayda değer ilerlemeler sağlanamamıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında Mustafa Kemal Atatürk, tuttuğu notlarda kadın-erkek eşitliğine, evlilik kurumunun toplumsal önemine ve kadınların bilim ve eğitim yoluyla güçlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Atatürk, toplumun gerçek anlamda kalkınmasının ancak kadının özgürleşmesi ve gelişmesi ile mümkün olacağını söylemiştir. Tam demokrasi, ancak kadınların siyasal ve toplumsal hayata aktif katılımı ve eşit haklardan yararlanmasıyla sağlanabilir. İzmir'in Yunan işgali sonrası yayımlanan Havza Genelgesi ile ulusal direnişe çağrıda bulunan Mustafa Kemal Atatürk'e, Asri Kadınlar Cemiyeti'ne bağlı çok sayıda kadın örgütlü şekilde karşılık vermiş, çeşitli gösteriler düzenleyerek Millî Mücadele'ye destek olmuştur. Halide Edip Adıvar gibi isimler de Türk Kadınlar Birliği çatısı altında konuşmalarıyla bu mücadeleye katkı sunmuştur. İstiklal Harbi sırasında ise kadınlar, tıpkı çocuklar ve yaşlılar gibi ciddi şiddete maruz kalmıştır. Yunan işgali sırasında kadınlara yönelik taciz, tecavüz, işkence ve cinayet olayları yaygın şekilde yaşanmıştır. Afife Jale örneğinde olduğu gibi, kadınlar sanatsal alanda var olma çabaları nedeniyle de baskıya uğramıştır (Erbay, 2019, s.13-14-15).

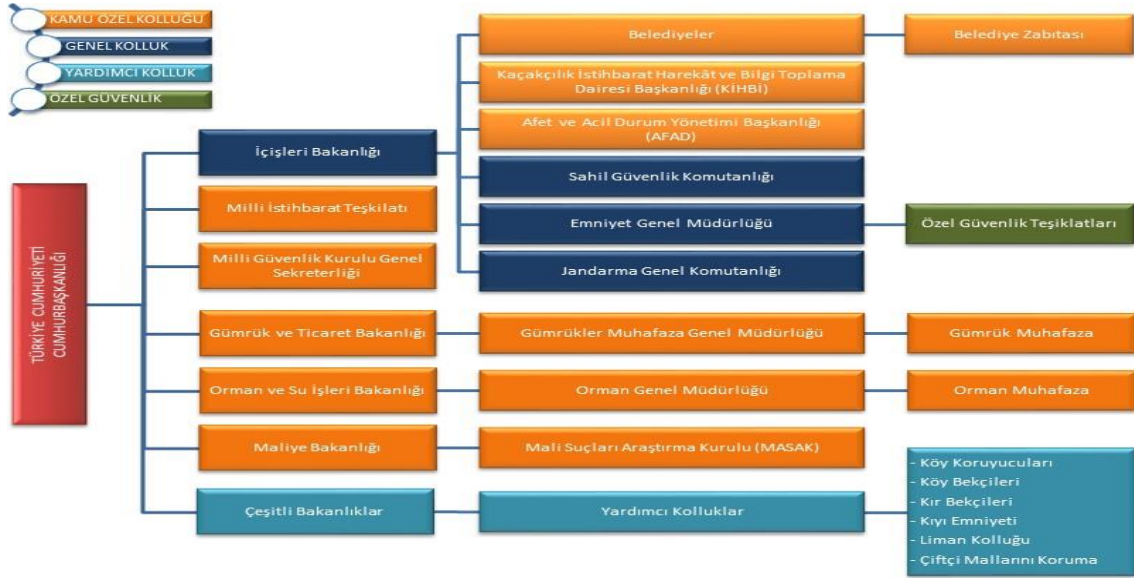
Cumhuriyetinde ilanı ile kadınlarla ilgili çalışmalar ve kanunlarda sırası ile gerçekleştirilmiştir. İlk yıllarda Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile kadınlara da eğitim hakkı tanımlanmıştır. Türk Medeni Kanunu ile erkeklerin tek eşliliği sağlanmış, kadınlara da velayet ve boşanma hakkı tanınmıştır. Erkek on sekizden önce kadında on yediden önce evlenemez yasası getirilmiştir. 1930 yılında kadına seçme ve seçilme hakkı verilmiş, çalışan kadınlara da doğum izni getirilmiştir. 1933 yılında ihtiyar heyetine seçilme ve muhtar olma hakkı, 1934'te de milletvekili seçme ve 30 yaşını dolduranlara da milletvekili seçilme hakkı verilmiştir. 1936 yılında da kadınların çalışma hayatları ile ilgili kanunlar düzenlenmiştir. Türk Medeni Kanunu'nda bulunan koca evin reisi hükümü kaldırılmış yerine eşlerin beraber yöneteceği ibaresi gelmiştir. Kadınların meslek ve iş edinmedeki koca izni şartı da kaldırılmıştır. Aynı zamanda evlendikleri zamanda kadınların bekarlık soyadlarını da kullanmaları yasalaştırılmıştır (Erbay, 2019, s.16).

1.5. Kolluk Kuvvetleri Kavramı

Kolluk kelimesi, TDK'nın sözlüğüne göre “güvenliği sağlamak ile görevlendirilen jandarma veya polis” şeklinde tanımlanmaktadır. Kolluk kuvveti ise “güvenlik güçlerinin oluşturmuş olduğu birlik” olarak tanımlanmıştır. 2259 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu da “kamunun güvenliğınden ve düzeninin sağlanmasından sorumlu olan polis” olarak tanımlanmıştır. Jandarma Teşkilatının Görev ve Yetki Yönetmeliğine göre de “Devlet ve yetkili diğer kamu tüzel kişilerin, özel kanunlar çerçevesinde kurulup, teşkilatlandırılan; kendi hizmet alanında güvenliğı sağlamak amacı taşıyan ve kendi kanunlarına göre silah taşıma ve kullanma yetkisine sahip; jandarma ve polis dışındaki (gümrük, orman, belediye zabıtası, köy korucusu vb.) kolluk kuvvetleri” şeklinde tanımlanmıştır (Eşmeli, 2023, s.70). Nuhoğlu ve Yenisey'e göre de kolluk, “iç güvenliğkten sorumlu teşkilat” olarak tanımlanmıştır. Jandarmanın Meslek Bilgisi ders kitabına göre de kolluğun tanımı “kamunun güvenliğini ve düzenini kollama, koruma, suç ve suçluları yakalama ile görevli, ihtiyaç halinde zor kullanma yetkisine sahip, kanun ile verilen yetkiler ile görevini yapan bir devlet kuruluşu” olarak ifade edilmektedir (Eşmeli, 2023, s.70).

1.6. Kolluk Kuvvetlerinin Türleri

Devlet suçu önlemek, sosyal düzeni korumak ve yasaları uygulamak için kolluk kuvvetleri ile hareket etmektedir.



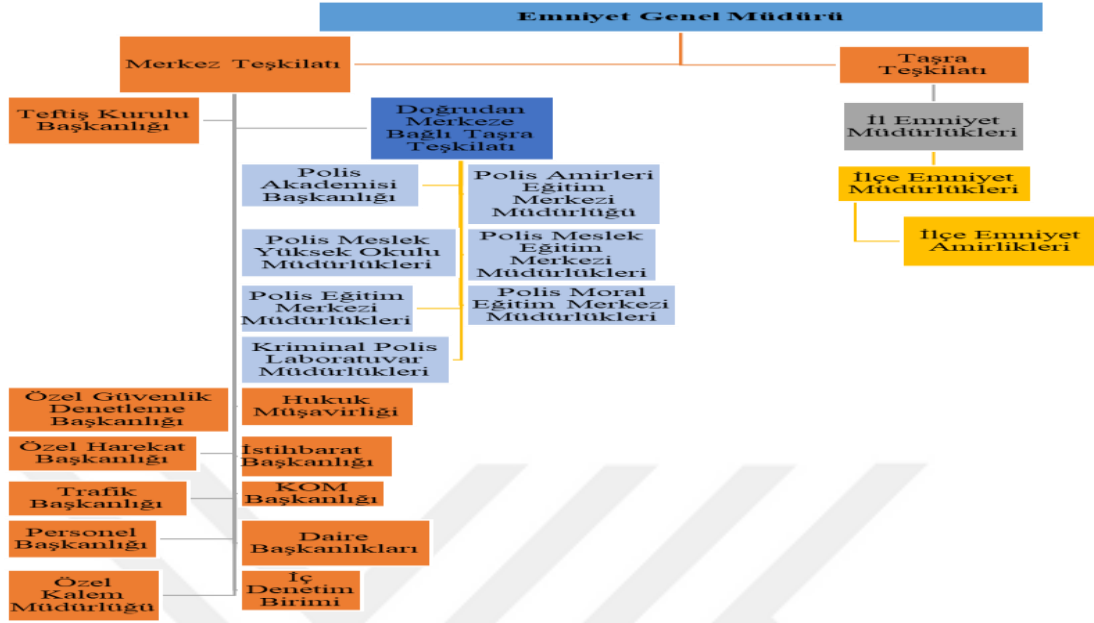
“Şekil 1: Türkiye’de Kolluk Kuvvetlerinin Yapılanması”

Kaynak:Eşmeli, “Adli Kolluk-İdari Kolluk Ayrımı Bağlamında Türkiye’de Suç Kolluğu”.syf.78’den alınmıştır.

1.6.1.Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM)

Emniyet Genel Müdürlüğü polis teşkilatının ülkedeki en üst yönetim birimidir. Emniyet teşkilatı, kişilerin can ve mal güvenliğini korumayı hedefleyen kamu düzeninin ve genel asayişten sorumlu bir görev üstlenmiştir. Polis teşkilatı da suçluyu yakalama ve suçu önleme görevi olan, yasaların belirlediği yetkiler içerisinde kamu düzeninin güvenliğinden ve düzeninden sorumlu belediye sınırları içinde faaliyet gösteren kolluk birimidir. Önleyici faaliyetlerin yanı sıra güvenlik soruşturmaları, trafik düzenlemeleri ve belgeler ile ilgili alanlarda da faaliyet göstermektedir. Emniyet Genel Müdürlüğü iki teşkilattan oluşmaktadır. Bunlar “merkez teşkilatı” ve “taşra teşkilatıdır.” Merkez teşkilatı, İstihbarat Başkanlığı, Trafik Başkanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Daire Başkanlıkları, Özel Harekât Başkanlığı, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Personel Başkanlığı, Özel Kalem Müdürlüğü, Hukuk Müşavirliği, Doğrudan Merkeze Bağlı Taşra Teşkilatı ve İç Denetim Birimi şeklinde alt bölümlere ayrılmışlardır. Taşra teşkilatları ise İl emniyet müdürlüğü, ilçe emniyet müdürlüğü ve ilçe emniyet amirlikleri olarak ayrılmıştır. Bulunduğu ilin vali veya kaymakamına bağlı olarak görev yapmaktadırlar. Polislerin yetki ve görevleri de 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu, 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu, 2259 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Terörle

Mücadele Kanunu,5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ile belirlenmiştir (Eşmeli, 2023, s.85).



“Şekil 2: Emniyet Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı”

Kaynak: Eşmeli, “Adli Kolluk-İdari Kolluk Ayrımı Bağlamında Türkiye’de Suç Kolluğu”, s.87’den alınmıştır.

2024 yılında da emniyet hizmetleri sınıfının toplam 336.015 personel olarak görev yapmaktadır. Bu personelin dağılımı da aşağıda verilmiştir.

Emniyet Hizmetleri Sınıfı	Sayı
1/1 Sınıf Emniyet Müdürü	21
1/2 Sınıf Emniyet Müdürü	1.184
2.Sınıf Emniyet Müdürü	1.482
3.Sınıf Emniyet Müdürü	532
4.Sınıf Emniyet Müdürü	417
Emniyet Amiri	621
Başkomiser	1.507
Komiser	12.916
Komiser Yardımcısı	5.369
Kıdemli Başpolis Memuru	1.387
Başpolis Memuru	1.181
Polis Memuru	278.348
Çarşı ve Mahalle Bekçisi	31.050
Emniyet Hizmetleri Sınıfı Toplamı	336.015

“Tablo 1: Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personel Dağılımı (2024)”

Kaynak: İçişleri Bakanlığını yayınlamış olduğu 2024 Performans Programından alınmıştır.

Türkiye’de bulunan polis sayısında kadın ve erkek polislerin oranları da şu şekildedir;

Yıl Year	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Erkek Male	Kadın Female
2003	171 330	162 553	8 777	94,9	5,1
2004	171 902	162 722	9 180	94,7	5,3
2005	175 044	165 510	9 534	94,6	5,4
2006	181 196	171 196	10 000	94,5	5,5
2007	187 510	177 099	10 411	94,4	5,6
2008	193 142	182 253	10 889	94,4	5,6
2009	204 376	192 810	11 566	94,3	5,7
2010	213 787	201 690	12 097	94,3	5,7
2011	228 419	215 714	12 705	94,4	5,6
2012	238 247	225 082	13 165	94,5	5,5
2013	246 764	233 228	13 536	94,5	5,5
2014	253 361	239 502	13 859	94,5	5,5
2015	257 503	243 288	14 215	94,5	5,5
2016	250 738	235 735	15 003	94,0	6,0
2017	260 226	243 602	16 624	93,6	6,4
2018	267 814	250 136	17 678	93,4	6,6
2019	286 473	266 135	20 338	92,9	7,1
2020	283 971	260 878	23 093	91,9	8,1
2021	286 880	262 563	24 317	91,5	8,5
2022	290 232	264 512	25 720	91,1	8,9

“Tablo 2: Türkiye’deki Kadın ve Erkek Polis Dağılımı”

Kaynak:“Bakanlığımız Bünyesinde Kadın Personel Sayısı Katlanarak Artıyor” (Erişim 30 Ekim 2024).

1.6.2. Polislik Mesleği ve Tarihi

Polis teşkilatı yaklaşık olarak 150 yıllık bir geçmişe sahiptir. İlk Türklerden beri polis olarak anılmasa bile görevleri aynı olan kişiler güvenliği sağlamaktadır. Osmanlı döneminde İstanbul’da yeniçeriler bu görevin yerine getirirken diğer şehirlerde de sipahiler yerine getirmektedir. Sultan Abdülmecit 17 maddelik Polis Nizamı ismiyle 20 Mart 1845 yılında ilk teşkilat kanunu ile polislik müessesine ilk adım atılmıştır. 1900 yılında deniz polisi birimi kurulmuş, 1907 yılında da Selanik’te ilk polis mektebi de kurulmuştur. 1910 yılında da parmak izi bürosu Türk Polis Teşkilatı’nda kurulmuştur. Kurtuluş savaşı sırasında da polisler her cephede savaşmış 18 bin olan polis sayısı Kurtuluş savaşı sonrasında 2 bin kişiye kadar düşmüştür. 14 Mayıs 1930 tarihli 1624 sayılı Dahiliye Vekaleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri kanunu ile Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü olarak ismi değiştirilmiştir. 1931 yılında da ilk defa kadın polis alımı yapılmıştır. İlk etapta büro da hizmet eden kadın polisler sonraki yıllarda farklı birimlerde de görev yapmaya başlamışlardır. 1952 yılında telsiz müdürlüğü haberleşme amacıyla

kurulmuştur. 1953 yılında da araç sayılarının artmasıyla birlikte trafik zabıtalari adı altında birim kurulmuştur. 1954 yılında hem Dünya’da hem de Türkiye’de Polis Radyosu kurulmuş ve bu da ilk olarak kayda geçmiştir. 1965 yılında da artan sokak hareketleri nedeniyle de Toplum Polisi birimi kurulmuştur. Sonraki yıllarda da Toplum Polisi biriminin adı Çevik Kuvvet olarak değiştirilmiştir. 1982 yılında da terörle mücadele için Özel Harekât birimleri kurulmuştur. 1996 yılında da suç örgütleri ile mücadele içinde Organize Suçlarla Mücadele birimi kurulmuştur. Polis Akademisi üniversite şeklinde organize edilmiş ve personelin kalitesini arttırmak için burada eğitimler verilmeye başlanmıştır. Daha sonrasında da Polis Akademisi adı altında Güvenlik Bilimleri Enstitüsü ve Fakültesi kurulmuş, polis okulları da iki yıllık meslek yüksekokulları olarak faaliyet göstermeye devam etmiştir (Mil, 2014, s.41-42).

1.6.3. Polisin Görev ve Yetkileri

Polisin mevzuata göre yetki ve görevleri şu şekilde sıralanabilir. Bunlar;

- Arama, menetme, denetleme, kapatma ve el koyma yetkisi
- Bilgi alma ve olay yeri inceleme yetkisi
- Gizli soruşturmacı görevlendirme, iletişim denetlenmesi ve teknik araçla izleme yetkisi
- İfade alma, gözaltına alma, kuvvet (zor) kullanma ve yakalama yetkisi
- Vücut muayenesi, örnek alınması, fiziki kimliği saptama ve genetik inceleme yetkisi
- Organize suçlar ile mücadele yetkisi
- Bilişim suçları ile mücadele ve yetkisi
- Aile içi şiddette görev ve yetkisi polisin görev ve yetkileri arasındadır (Mil, 2014, s.46-47).

2.BÖLÜM: ERİL EGEMEN ZEMİNLERDE KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI GÖRÜNMEYEN ENGELLER VE TOKENİZM KAVRAMI

Erkek egemen toplumlarda kadınların deneyimi, çoğu zaman görünmeyen engeller ve eşitsizlikler tarafından şekillenmektedir. Bu nedenle Türkiye’de kadın gerçeğinin tarihsel ve kültürel arka planı, kadın bedeninin toplumsal inşası ve ataerkil kültürün belirlediği geleneksel kadın-erkek ilişkileri, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının sürekliliğini besleyen temel etmenlerdir. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar, bu ataerkil zeminin bir yansıması olarak karşımıza çıkmakta; özellikle erkek egemen mesleklerde kadınların varlığı çoğu zaman sembolik düzeyde kalmaktadır. Bu noktada da tokenizm kavramı, kadınların eril egemen alanlardaki konumunu anlamlandırmak için kritik bir kuramsal araç sunmakta; toplumsal cinsiyet bağlamında tokenizmin yansımaları, kolluk kuvvetleri mensubu kadınların deneyimleri üzerinden somutlaşmaktadır.

2.1. Görünmeyen Yüzler: Türkiye’de Kadın Gerçeği

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) verilerine göre, 31 Aralık 2021 itibarıyla Türkiye’nin toplam nüfusu 84 milyon 680 bin 273 kişiye ulaşmıştır. Bu nüfusun 42 milyon 428 bin 101’ini erkekler, 42 milyon 252 bin 172’sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Buna göre nüfusun %50,1’i erkek, %49,9’u ise kadındır. Bu veriler, Türkiye’de kadın ve erkek nüfusunun neredeyse eşit bir dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır (TÜİK, 2025). Nüfusun bu dengeli dağılımı, cinsiyetler arası toplumsal rollerin de sayısal eşitlik temelinde yeniden değerlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Bu bağlamda Gökalp’in görüşleri dikkat çekicidir.

Gökalp’e göre ilim, din, ahlak ve edebiyat, insan ruhunu besleyen ve onu yücelten temel değerlerdir. Bu değerlere hem erkeklerin hem de kadınların sahip olması gerektiğini savunur; hatta kadınların bu meziyetlerde daha ileri olmalarını arzu eder. Geçmişte kız çocuklarının eğitimi yalnızca ev işlerine alıştırmakla sınırlı kalırken, günümüzde yüksek öğrenim görmeleri de önemli hale gelmiştir. Kadınların yalnızca çocuk yetiştirmekle değil, aynı zamanda toplumu eğitmek ve erkekleri doğru yola yönlendirmek gibi önemli sorumlulukları vardır. Bu nedenle kadınlar eğitim hakkından mahrum bırakılmamalı, küçümsenmemeli ve hak ettikleri toplumsal rolleri üstlenmeleri sağlanmalıdır (Albayrak, 2017, s.246).

Tarih boyunca kadınlar, çoğunlukla ev içi işler ve bakım sorumluluklarıyla özdeşleştirilmiştir. Ancak Sanayi Devrimi ile bu geleneksel roller sorgulanmaya başlamış, kadınlar emek piyasasında erkeklerle birlikte fabrika ve atölye gibi üretim alanlarında yer almaya başlamıştır. Bu süreç, kadın hakları mücadelesinin doğmasına ve güçlenmesine zemin hazırlamıştır. Kadının iş gücüne katılması, toplumsal yapıda önemli ve dönüştürücü bir gelişme olarak kabul edilmektedir (Altunok ve Gedikkaya, 2017, s.213). Toplumda yaygın olan bazı anlayışlar, kadının iyi bir yaşam sürdürebilmesi için mutlaka bir erkek varlığına ihtiyaç duyduğunu ve eril bir güce muhtaç olduğunu ima etmektedir. Erkek desteği olmadan kadının yaşamının zorluklarla dolu olacağı düşüncesi hâkimdir. Kadınlar ya anne ya da eş olarak tanımlanmakta, annelik rolünü üstlendiklerinde ise bireysel kadın kimlikleri ikinci plana itilmektedir. Bu anlayışa göre, kadın ancak ev hanımı, eş ya da anne olduğu sürece toplumsal kabul görür. Medyada yer alan kadına yönelik şiddet ve cinayet haberlerinde de bu bakış açısının yansımaları dikkat çekmektedir. Kadınların mağduriyetine rağmen sıklıkla onları suçlayan bir dil kullanılır; örneğin “O elbiseyi giymeseymiş, o saatte orada olmasaymış gibi” ifadelerle sorumluluk fail yerine kadına yüklenmektedir. Bu tür söylemler, kadınları zayıf, korkak ve kolayca kurban edilebilecek bireyler olarak sunan toplumsal algıyı pekiştirmektedir (Polat, 2019, s.93-94).

Kadının toplumda sürekli olarak birinin korumasına, desteğine ve sevgisine ihtiyaç duyan bir varlık gibi gösterilmesi, onun bireysel gücünü ve bağımsız kimliğini gölgede bırakmaktadır. Kadınların kendi bedenleri üzerinde tam anlamıyla söz sahibi olamaması ve bu konuda çeşitli kısıtlamalarla karşı karşıya kalmaları, ciddi bir eşitsizlik durumunu gözler önüne sermektedir. Oysa bir kadının bedeni üzerinde tam denetim hakkına sahip olması, özgürlüğünü ve öznel iradesini gerçekleştirmesi açısından temel bir gerekliliktir. Ne var ki günümüzde kadın bedeni, toplumsal normlar ve değer yargıları tarafından sıkı bir denetim altında tutulmaktadır. Bu kontrol; kadının nasıl giyineceğinden nasıl davranacağına kadar birçok alanda kendini göstermekte, hatta "namus" adı altında meşrulaştırılarak şiddeti ve kadın cinayetlerini beraberinde getirebilmektedir (Karakaya ve Cihan, 2017, s.7-8).

2.2. Kadın Bedeninin Toplumsal İnşası

Geleneksel toplum, ataerkil kültürün değerlerine göre kadının bedenini biçimlendirmektedir. Geleneksel topluma göre bedenlerimizin toplumsal bir rolü bulunmaktadır. Toplum, ergenliğe giren bir kadının “evlenmek ve anne olmak” rolüne hazırlanması gerektiğini düşünmektedir (Bilgin, 2016, s.222). Ergenliğe giren kadın annesi tarafından ev işleri, yemek ve ütü, ev geçimi gibi konularda öğütler verilerek yetiştirilmeye başlanmaktadır. Kadının ergenliğe girdiği andan itibaren rolü, ev geçindirecek kadar ve eşine bakacak kadar bilgisinin olmasını sağlamaktır. Kız anneleri çocuklarının ergenliğinden itibaren buna hazırlıklıdır. Kızların çeyizini de hazırlamaya başlanmaktadır. Ergenliğe girmiş kadın evlenecek gözüyle bakıldığı için baba evinden her an gidecek ve ele karışacak kişi olarak görülmektedir. Bu nedenle de geleneksel toplumlarda bundan 30-40 yıl öncesine dayanan bir süreçte kız çocuklarını okutmama, onlara masraf yapmama gibi bir düşünce hâkim olarak yetiştirilmişlerdir.

Geleneksel toplumlarda alışlagelmiş bir düşünce yapısı vardır. Bu düşünce de kadının bedeninin “namuslu” olması gerektiği düşüncesidir. Ataerkil bir yapı olan Türk toplum yapısı da kadının bedeninin korunması gereken, namusu için yaşaması gerektiği ve erkeğe ait olan bir düşünce egemendir. Bu düşünce yapısına sahip olan toplum, kadının bedeninin birine ait olduğunda namuslu olacağına, erkeğin namusunu (kadının bedenini) koruması gerektiği düşüncesine ilk çağlardan itibaren sahiptir. Kadının namuslu olması bekaretini koruması ve erkeğin soyuna başka bir soy karıştırmama gibi sebeplere bağlanmaktadır (Bilgin, 2016, s.222).

Toplum genel olarak kadını bedeni ile erkeği ise zihni ile bağdaştırmaktadır. Toplumun kadın bedenine yüklediği anlamların yanında erkek bedenlerine de anlam yüklemektedirler. Erkek bedenine atfetmiş olduğu roller; sağlam ve sert durmaları gerektiği, kaslı, güçlü, para kazanan, evi geçindirmesi gereken, sızlanmayan, ağlamayan, hasta bile olmayan, kadın gibi de kıvırtmayan gibi anlamlar yüklemiş ve bu şekilde hareket etmeleri gerektiği düşüncesi hem kadında hem erkekte oluşmuştur. Kadının bedeni toplum tarafından nesnelleştirilmiştir. Kadının bedeni pürüzsüz, yumuşak ve ince bir yapı da olmalıdır. Kadının bedeni kendi sınırlarını belirleyemeyen, yumuşak, korunmaya muhtaç, güçsüz, duygusal ve ağlayan, kararsız, düşünme becerisi gelişmemiş ahlaki olarak da düşük bir bedene sahip düşüncesi hakimdir. Kadının bedeni güzelliği ve cinselliğinden ibaret olduğu, mal olarak görüldüğü, hizmet eden, şeytanla eş değer olduğu

bir görüş bulunmaktadır. Kadının bedeni geleneksel ve modern istismara uğramaktadır. Geleneksel istismar biçiminde kadının kontrol edilmesi gerektiğini, erkeğe itaat etmesini, şiddete karşı gelmemesini, eşini tatmin etmesi, cezbetmesini ve doğurması gerektiği biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Kadının regl olması ve doğum yapması, hastalık olarak görülmektedir. Kadının bu durumu kirlilik olarak görülmekle birlikte bunun başkaları yanında açık bir şekilde söylenmesi ayıp olarak da karşılanmaktadır. Kadına evlendikten en geç bir sene sonra çocuk doğurması gerektiği ile ilgili baskı ve söylemler başlamaktadır. Eğer uzun süredir evli ise ve çocuğu yoksa onun kısır olduğunu ve eşinin ondan boşanması gerektiğini söylemektedirler. Modern istismar biçiminde ise kadın bedeni cinsellikle özdeşleştirilmekte ve kişinin eğilimine uygun bedene sahip olmayı özgürlük olarak görme yani erkek bedeninde kadın eğilimine sahip bireylerin kadın bedenine çevirme ve bunu özgürlük olarak görmeleridir (Bilgin, 2016, s.223).

2.3. Ataerkil Kültür

Ataerkil toplum yapısına sahip olan Türk toplum yapısının ataerkillik düşüncesi küçük yaşlardan itibaren kadın ve erkeklere toplumsal cinsiyet kimliği olarak kabul ettirilmektedir. Birey küçük yaştan itibaren bu düşünce içerisinde yetiştirilir ve cinsiyetine uygun rol ve davranışları yapması beklenmektedir (Tekin ve Değirmenci, 2022, s.192).

Bir diğer tanımlamaya göre “ataerkil kültür”, aile de bulunan çocuklar ve kadınlar üzerinde baskın olan erkek egemenliğini ve bu egemenliğin toplum üzerindeki hakimiyetini göstermektedir. Fizyolojik olarak erkek bedeninin gücü, kadın bedeninin gücünden daha fazla olduğunu ve bu nedenle de erkeklerin daha fazla ayrıcalığa maruz kalmakta olduğunu vurgulamaktadır (Alhas, 2020, s.84).

Ataerkillik denildiği zaman ilk akla gelen erkeklerin kadınlardan daha ön planda tutulduğu bir sosyal yapı düzeni gelmektedir. Türk toplumu da ataerkil bir sosyal yapıda kendi varlığını sürdürmektedir. Her ne kadar gelişen ve değişen toplumsal yapı ile bu düşünce yapısında ufak tefek kırılmalar olsa da genel düşünce yapısında yine de ataerkil bir düzen anlayışı hâkim olmaktadır. Ataerkil toplum, erkek gücünü ve erkeğin egemenliğini savunmaktadır. Ataerkil kültürde kadınları baskı altına alma, erkek egemenliğinde bir yaşayış biçimini savunma ve kadınların erkeklere bağımlı halde yaşamını idame ettirme düşüncesi hâkim olmaktadır. Ataerkil kültür, işlerin

sınıflandırılmasında da belirleyici olmaktadır. Bu sosyal yapı içinde “erkek işi” ve “kadın işi” gibi bir sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Ataerkillik de erkekleri kadınlardan daha üstte gören bir sosyal yapıdır. Kadınların erkeklere hizmet etmesi, erkeklerin sözünden dışarı çıkmaması erkeklerin egosunu tatmin etmekte ve kendilerini güçlü hissetmektedirler. Ataerkil bir toplumda kadının ikincil bir konumda olması, önceliğinin ev, eş ve çocuklarının ihtiyaçlarının olması gerektiği, çalışma ve kariyer gibi durumların önemli olmadığı vurgulanmaktadır. Değişen yaşam koşulları ile kadınlarda iş hayatına katılmaktadırlar. Fakat kadın çalışma yaşamında da ikincil bir konumda bulunmaktadır. Daha düşük ücrete tabi tutulmakta, kadının çocuk ve evlilik gibi durumları işveren için önemli bir rol oynamaktadır. Kadının çalışma hayatına katılımı da tabi ki yine bir erkeğe bağlıdır. Kadın, çalışma yaşamına ancak eşi veya babası izin verdiği ölçüde katılabilmektedir. Kadınların çalışma yaşamına girdikten sonraki başarıları, eşlerinden daha iyi bir konuma sahip olmaları aile içinde problem yaratacağı düşüncesini de beraberinde getirmektedir (Bakıcı ve Aydın, 2020, s.89-90). İş hayatına katılan kadınlara gösterilen pozitif ayrımcılık, erkeklerin farklı tepkiler vermesine ve kadınların iş hayatında olmaması gerektiği düşüncesine sahip olmalarını sağlamıştır (Alhas, 2020, s.85)).

Kadınların sömürüldüğü ataerkil yapıda erkekler kadınlara hem ev içinde hem de çalıştıkları işlerinde denetim altında tutmaya çalışmaktadırlar. Bunun sonucu olarak da kadınlar hep ikincil konumda mücadele etmektedirler. Kadınlar ev içindeki işlerinden dolayı evle birlikte idare edebileceği şekilde işlere bakmaktadırlar. Bu işler de daha düşük ücrette, dezavantajlı konumlarda çalışmakta ve işçi çıkartmalarında ilk akla gelen kişilerden olmaktadır (Özçatal, 2011, s.22).

Kadınların ücretli bir işte çalışıyor olsalar bile aldıkları para onların cep harçlığı ya da eve ek ücret olarak gelen bir para olarak görülmektedir. Erkeğin getirmiş olduğu para temel ihtiyaçları karşılayan bir gelir olarak görülmektedir. Ataerkil bir yapıda yetişen Türk kadınları ekonomik olarak ailelerine katkıda bulunsalar dahi öncelikli rolleri ev kadınlığı ve annelik rolüdür (Yavuz, 2015, s. 120).

Cumhuriyetin ilanı ile kadın ve erkek hukuk önünde eşit hak ve özgürlüklere sahip bireyler haline gelmişlerdir. Ne kadar cumhuriyet kadını ve erkeği yasalar da eşit bir hakka sahip olmasını sağlasa da toplumsal normlardan dolayı kadın hep ikincil konumda olmaya mahkûm olmuştur. Kadın ve erkek rolleri yetişmiş olduğu toplumda süregelmis

bir yapıda var olduğu için değişmesi zor normlardandır (Tekin ve Değirmenci, 2022, s.190).

2.3.1. Ataerkil Yapıda Geleneksel Kadın ve Erkek İlişkisi

Ataerkil bir toplum yapısına sahip olan Türk kültürü kadının konumunu “ev” üzerine tanımlarken, erkeği de “dışarı” olarak tanımlamaktadırlar. Tanımlanan bu alanlarda cinsiyet eşitsizliğini beraberinde getirmektedir. 1988 yılında DPT tarafından yirmi bin hane ile yapılan anket çalışmasında kadınların ev içi işlerini yapması, çocukların ve yaşlıların bakımlarından sorumlu olması, eşine manevi ve maddi olarak destek olması, eş sorumluluklarına yerine getirmek gibi üzerine yapışmış olan görevleri bulunmaktadır. Kadın bu işleri görev bilinci ile yapmakta ve küçüklükten beri bu düşünce yapısı ile yetiştirilmektedir. Erkeklerin eve maddi kazanç sağlamak ile yükümlü oldukları düşüncesiyle yetiştirildikleri görülmektedir (Aktaş, 2013, s.55). Erkeklerin erkek olarak kabul edilebilmesi düşüncesi onun ailesine bakımı ile alakalıdır. Erkek çalışarak ailesinin maddi olarak geçimini sağlamalıdır. Erkeklerin atak, güçlü ve girişken bir yapıya sahip olması beklenmektedir. Toplum erkeği bu kalıplara göre yargılamaktadır. Erkek en son sözü söyleyen, kadını denetleyen, namus ve şerefi için yaşayan bir düşünce ile yetiştirilmektedir. Bunun karşısı olarak da kadın daha çekingen, kırılgan, sevgi dolu, söz dinleyen, namusunu koruması gereken bir düşünce ile yetiştirilmektedir. Çocuklukta babasının sözünü dinleyen ve o sözden çıkmayan, evlenince de eşinin hatta kayınpederinin de sözünden çıkmaması gerektiği düşüncesi ile yetiştirilmektedir. Kadın, baba evinde namusunu koruması gereken; gelinliği ve kırmızı kuşağı ile evden çıkan kişi olarak görülmektedir. Evlendiğinde de kocasının namusunu koruması gereken, ona çocuk vermesi, o çocukların ve evin bakımı ile ilgilenmesi gereken yükümlü olan kişidir. Kadın, kendi hayatı için değil başkalarının hayatı için yetiştirilmiş bir bireydir (Tekin ve Değirmenci, 2022, s.193).

Ataerkil yapıyı en çok etkileyen etken toplumun yaşamış olduğu din tasavvuru üzerinedir. Ataerkil yapıdaki erkek ve baba figürü dini düşüncelerden beslenmekte ve babanın otoritesinin “Allah’ın yeryüzündeki otoritesi” olarak dini düşünce yapısı da erkeğin daha ön planda olduğunu yansıtmaktadır. Aile kurumunun dini tasavvurlardan beslenmesi ve bunun erkek egemenliği üzerinde olması kadını dezavantajlı konuma getirmektedir (Korkmaz, 2022, s.60).

Sanayi devrimi ile kadın da çalışma hayatında yerini almaktadır. Daha çok hizmet sektöründe yer alan kadın burada da cinsiyetçi yaklaşımlara maruz kalmaktadır. Güç gerektiren işlerde değil de hizmet edilmesi gereken işlerde çalıştırılmaktadır. Kadınlar daha düşük ücret ile çalışmakta, izin alırken sorun yaşamakta ve ilk gözden çıkarılacak konumda kendilerini var etmeye çalışmaktadırlar. Kadınlar kanun önünde erkekler ile eş haklara sahip olsalar bile toplumsal hayatta bu eşitlik söz konusu değildir. Kadın çalışma hayatında var olurken de ev içindeki işlerini yapmaya devam etmekte, çocuklarının bakım ve okul ile ilgili sorunları ile ilgilenmekte, ev içi düzeni sağlamakla yükümlüdür. Erkekler de ise bu durum söz konusu değildir. Sadece para getirmekle yükümlüyüm düşüncesi hakimdir ve bu nedenle ev içi işleri ve çocuk bakımını kadına ait bir görev olarak görmektedir. Ataerkil düşünce yapısı nedeniyle bu düşünce içerisinde yaşayan kadın ve erkekler de kadınlar daha değersiz olarak kendilerini görmekte ve işlerinin sadece ev içi ve aile içindeki görevleri olduğunu düşünmektedirler. Bu nedenle de cinsiyet eşitsizliği düşüncesi doğmaktadır. Kadınların ev içindeki işleri, çocuk bakımı temizlik gibi işler erkeklerinde yapması gereken işlerdendir. Her iki tarafında eşit bir şekilde paylaşılması gereken görevlerdendir. Çocuk bakımı sadece anneye bırakılmamalı, baba figürü eve para getiren kişi olarak kalmamalıdır. Çocuğu ile iletişimi güçlü olan anne ve baba, ileride de aynı şekilde davranacak bir birey yetiştirmektedir. Çocuk babasından ev içindeki işlere yardım ettiğini görmesiyle bunun sadece kadının işi olmadığını erkeklerinde bu işlerde yardımcı olabileceği düşüncesine sahip olacaktır.

Değişen toplumsal olaylar neticesinde kadının iş hayatına katılımı, aynı zamanda kız çocukların da eğitim hayatında daha fazla yer almasıyla birlikte okuma oranında ve eğitim düzeyinde de değişiklikler oluşmaktadır. Kadının ilkökul ile sınırlandırılmış eğitim hayatı, modernleşmenin getirisiyle yüksek öğrenime kadar çıkmaktadır. Kadının okul hayatındaki bu değişim ataerkil düşünce üzerindeki etkisini beklenildiği kadar kendini göstermemiştir. Her ne kadar değişen şartlar ile kadın daha fazla toplumsal hayatta yer alsa da içe işlenmiş bir düşünce yapısı hâkim kalmaktadır. Yüksek öğrenim görmüş bir kadın da ataerkil sistemin düşünce yapısına kurban olmaktadır. İçine işleyen bir geleneksel düşünce yapısı ve yetiştirilme tarzı hâkim olmaktadır. Yapılan araştırmalar, aile içindeki şiddette bile eğitim almış kadınların dahi şiddet gördüğü görülmektedir. Tabi oran almış olduğu eğitime göre düşmektedir. Yüksek eğitim almış kadınlardan 5 kişiden biri, lise düzeyinde eğitim almış kadınlardan da 4 kişiden biri hem cinsel hem de fiziksel

şiddetle karşı karşıya kalmaktadır. Bunun nedeni de içselleştirilmiş ataerkil düşünce yapısından kaynaklanmaktadır. Kadının yaşamış olduğu şiddet türü fiziksel ve cinsel olarak kalmamıştır. Kadına ev ihtiyaçları için bile para verilmemesi veya kazanmış oldukları paraların elinden alınması da uğradıkları bir diğer şiddet türüdür. Kadın psikolojik olarak da ataerkil kültürün saldırısına uğramaktadır (Korkmaz, 2022, s.62). Kadın, ataerkil toplumdaki konumunu ilk önce babasından, daha sonra eşinden ve en son olarak erkek çocukları sayesinde kazanmaktadır. Toplumda erkek çocuk verdiği taktirde kadın olarak görülmekte ve değer verilmektedir. Kadının ne yaptığı ve nerede olduğu bilgisinin eşi veya hayatındaki erkek tarafından bilinme arzusu, ataerkil düşüncenin yansımalarından biridir (Korkmaz, 2022, s.60).

Ataerkil anlayış, erkek ve kadın olmayı iki farklı kutup olarak ifade etmekte, kadınlara edilgenliği ve bağımlılığı dayatırken, erkeklere yetkeyi sunmaktadır. Bundan yola çıkarak Türk toplumunda erkeğe ve kadına dayatılan değerler vardır. Bunlarda aşağıdaki tabloda ifade edilmektedir.

Onaylanan Kadın ve Erkek Değerlerine İlişkin Sınıflandırma			
Kadın için		Erkek için	
Şöyle Ol	Böyle olma	Şöyle Ol	Böyle Olma
Yumuşak	Sert	Sert	Yumuşak
Uyum Gösteren	Hükmeden	Hükmeden	Uyum Gösteren
Güçsüz	Güçlü	Güçlü	Güçsüz
Kabullenici	Yargılayıcı	Yargılayıcı	Kabullenici
Kararsız	Kararlı	Kararlı	Kararsız
Başarı Peşinde Koşmayan	Başarılı	Başarılı	Başarısız
Bağımlı	Bağımsız	Bağımsız	Bağımlı
Çaresiz	Çözüm Getiren	Hırslı	Çaresiz
Edilgen	Etkin	Etkin	Edilgen

“Tablo 3: Kadın ve Erkek Davranışlarına İlişkin Tablo”

Kaynak: Zeybekoğlu, Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Erkeklik Olgusu s.37-38’ den alınmıştır.

2.4. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları en önemli yapısal sorunlardan biridir. Bu ayrımcılık, yalnızca kadınların mesleki gelişimlerini sınırlamakla kalmaz; aynı zamanda iş ortamında görev dağılımından terfi süreçlerine, karar sürecine katılımına ve görünürlüklerine kadar birçok alanda engeller ile karşılaşmaktadır. Literatürde kadınların mesleki rollerini ve kariyerlerini olumsuz yönde etkileyen bu engeller farklı metaforlarla kavramsallaştırılmıştır. “Cam tavan”, “yapışkan zemin”, ve “cam uçurum” gibi kavramlar, kadınların meslek yaşamında karşılaşmış oldukları görünmez bariyerleri tanımlarken; “kraliçe arı sendromu”, “tiara sendromu” ve “impostor sendromu” gibi olgularda kadınların bireysel ve kurumsal düzeyde yaşadığı içsel ve dışsal baskıları ifade etmektedir. Bu bölümde, bahsedilen engeller ayrıntılı bir biçimde ele alınarak kadınların mesleki deneyimlerine yansımaları tartışılmaktadır.

2.4.1. Cam Tavan Sendromu

“Yönetim ve örgüt çalışmaları literatüründe önemli bir kavram olan “cam tavan”, ilk olarak 1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde gündeme gelmiştir. Bu kavram, özellikle kadınların kariyerlerinde belirli bir noktaya kadar ilerleyebilmelerine rağmen, üst düzey yönetim kademelerine ulaşmalarının önünde görünmez ve yapay engellerin bulunduğunu ifade eder.” Cam tavan terimi de bu engellerin görünmez olmasına rağmen sınırlayıcı ve etkili olduğunu vurgulamaktadır. Bahsi geçen engeller, örgütsel yapıların içerisine yerleşmiş olan cinsiyet temelli kalıplaşmış yargılar, önyargılar ve ayrımcı uygulamalardan kaynaklanmaktadır (Korkmaz, 2016, s.104)

Cam tavan sendromu, bireylerin –özellikle kadınların– kariyerlerinde belirli bir noktadan sonra görünmez engellerle karşılaşmalarını ve bu engellerin farkında olsalar bile aşamamalarını ifade eden bir kavramdır. Bu sendrom, sıklıkla "Pire Deneyi" ile metaforik olarak açıklanır. Deneyde, farklı yüksekliklere zıplayabilen pireler alınarak 30 cm yüksekliğinde cam bir fanusun içine yerleştirilir. Fanusun zemini metalden yapılmıştır ve ısıtılır. Isının etkisiyle rahatsız olan pireler kaçmak için zıplamaya başlar, ancak tavana yerleştirilmiş olan cam bariyere çarpıp sürekli geri düşerler. Bu döngü bir süre devam ettikten sonra pireler, tavandaki camın varlığına alışır ve artık 30 cm'den daha yükseğe zıplamamayı öğrenirler. Deneyin ikinci aşamasında ise cam bariyer kaldırılır. Zemin tekrar ısıtıldığında pireler yine zıplamaya başlar; fakat bu kez cam engel olmadığı hâlde,

daha önce edindikleri sınırlı davranış kalıbı nedeniyle 30 cm'den fazla zıplamazlar. Bu deney, cam tavan sendromunun psikolojik boyutuna dikkat çeker. Kadınlar da tıpkı pireler gibi, kariyerlerinde karşılaştıkları görünmeyen engeller karşısında zamanla sınırlı olduklarını kabullenebilir ve bu sınırların kalktığı durumda dahi kendi potansiyellerini gerçekleştirmekte zorlanabilirler. Bu durum, çoğu zaman kadınların farkında olmadan geliştirdiği öğrenilmiş çaresizlikle açıklanır. Toplumsal önyargılar, cinsiyet kalıpları ve kurum içi ayrımcı yapılar nedeniyle kadınlar kendilerini iş hayatında yetersiz görmeye başlayabilir ve bu algı, onların gerçek engeller ortadan kalktığında bile ilerlemelerini engelleyebilir (Korkmaz, 2016, s.104-105).

Kadınların iş hayatına daha yoğun bir biçimde katılım göstermesi, "cam tavan" olgusunun görünür hâle gelmesiyle doğrudan ilişkilidir. Küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve demografik değişimler toplumsal yapıyı dönüştürürken, bu gelişmelere rağmen kadınlar hâlâ iş dünyasında ve özellikle yönetici pozisyonlarına yükselme konusunda çeşitli dezavantajlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadınlar, mesleki yaşamlarında çoğu zaman doğrudan ifade edilmeyen ancak etkili biçimde var olan çeşitli engellemelerle karşılaşmaktadır. Bu engellemeler; toplumsal cinsiyet rolleri, kurumsal önyargılar ve erkek egemen bakış açısının etkisiyle şekillenmekte ve kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini sınırlandırmaktadır. Tüm bu faktörler, kadınların önünde görünmeyen ama etkisini güçlü şekilde hissettiren "camdan bir tavan" varmışçasına bir sınır oluşmasına neden olmaktadır (Derin, 2020, s.135).

Cam tavan sendromu, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmalarını engellemekle kalmaz; aynı zamanda yönetici konumuna gelmiş kadınların motivasyonunu da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum, kadınların iş performanslarında düşüşe ve verimliliklerinde azalmaya yol açabilir. Kadın yöneticiler, erkekler tarafından sıkça yöneticilik vasfına sahip olmadıkları yönündeki önyargılarla karşı karşıya kalmakta; bu toplumsal algı, zamanla kadınların kendilerini bu role uygun görmemelerine neden olabilmektedir. Yani kadınlar, kendilerine yönelik bu olumsuz yargıları içselleştirerek yöneticilik yetkinliklerini sorgulayabilir hale gelmektedir. Bu döngünün kırılabilmesi için öncelikle kadınların liderlik becerilerinin desteklenmesi, yöneticilik pozisyonlarına hazırlık eğitimlerinin verilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi ve kadınlara eşit fırsatlar sunulması büyük önem taşımaktadır. Böylece kadınların yönetime aktif katılımı artırılarak cam tavanın etkisi azaltılabilir.

2.4.2. Yapışkan Zemin

Günümüzde pek çok ülkede kadınlar, erkeklere kıyasla daha yüksek oranlarda işsizlikle karşı karşıya kalmakta ve istihdama katılım oranları bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Kadınlar iş gücüne dahil olsalar bile, genellikle erkeklere göre daha düşük ücretlerle, daha alt pozisyonlarda ve çoğunlukla yarı zamanlı işlerde çalıştırılmaktadır. Bu tablo, literatürde "yapışkan zemin" kavramıyla açıklanmaktadır. Yapışkan zemin, kadınların çalışma yaşamında ilerleme olanaklarının sınırlı olmasını ve düşük seviyeli pozisyonlarda sıkışıp kalmalarını ifade eder. Aynı zamanda bu kavram, kadınların aile içi sorumlulukları, toplumsal cinsiyet temelli önyargılar, iş yerlerindeki kurumsal yapılar ve kariyerlerinde karşılaştıkları çeşitli engellerle de doğrudan ilişkilidir. Yapışkan zemin, kadınların sadece işe girişte değil, işte yükselmede de dezavantajlı konumda olduklarını gözler önüne sermektedir (Bayat ve Parıldar, 2021, s.750).

European Institute for Gender Equality (EIGE), kadınların erkeklere kıyasla daha düşük pozisyonlarda istihdam edilmesini, terfi etme olanaklarının sınırlı olmasını ve kariyer yolculuklarında önlerine çıkan görünmez engelleri tanımlamak için bir metafor kullanmaktadır. Bu ifade, kadınların iş yaşamında karşılaştığı yapısal eşitsizlikleri ve cam tavan gibi yükselmelerini engelleyen unsurları vurgulamaktadır. Kadınların kariyerlerinde ilerlemekte zorlanmaları hem kurumsal hem de toplumsal düzeyde var olan engellerin bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (Bayat ve Parıldar, 2021, s.751).

2.4.3. Cam Uçurum

“Cam uçurum (glass cliff) kavramı literatürde ilk kez, Exeter Üniversitesi, Sosyal Psikoloji bölümünden İngiliz profesörler S. Alexander Haslam ve Michelle K. Ryan tarafından 2004 yılında “kurumsal dünyada, kadın yöneticilerin, kriz ya da sıkıntılı/ekonomik darboğaz durumlarında, ya da başarısızlık ihtimallerinin yüksek olduğu durumlarda, erkeklerden daha fazla liderlik konumuna getirilmelerini” tanımlamak için kullanılmıştır.” (Bayat ve Parıldar, 2021, s.751)

Bu kavramla anlatılmak istenen, şirketlerin kriz ya da belirsizlik dönemlerinde kadınlara liderlik pozisyonlarının verilmesidir. Bu tür güvencesiz ve riskli liderlik görevlerinde, kadınların başarısızlık ihtimali daha yüksek olmakta ve bu durum onları adeta birer “kurban” konumuna düşürmektedir. Böyle bir durumda başarısızlık yaşanırsa, bu durum bireysel performanstan ziyade kadınların cinsiyetleriyle ilişkilendirilmekte,

başarısızlıkları toplumsal cinsiyet temelli önyargılarla açıklanmaktadır. Bu da kadınların liderlik rollerinde daha fazla sorgulanmasına ve kalıplaşmış yargıların pekişmesine neden olmaktadır (Bayat ve Parıldar, 2021, s.751).

2.4.4. Cam Yürüyen Merdiven/ Cam Asansör

Kadınların ağırlıklı olarak bulunduğu meslek alanlarında, erkeklerin daha hızlı terfi etmeleri, daha yüksek ücretlerle çalışmaları ve otorite sahibi pozisyonlara daha kolay erişimleri, “cam yürüyen merdiven” ya da “cam asansör” metaforuyla açıklanmaktadır. Bu metafor, kadın mesleklerinde görev yapan erkeklerin statülerini güçlendiren görünmez bir destek mekanizmasını ifade eder. Özellikle öğretmenlik ya da hemşirelik gibi kadın yoğunluklu mesleklerde, azınlık konumundaki erkeklerin kısa sürede yönetici pozisyonlara ulaşabildiği ve kariyerlerinde hızlı bir ilerleme kaydettikleri gözlemlenmektedir. Bu durum, cinsiyete dayalı ayrıcalıklı bir ilerleme biçimini simgelemektedir (Bayat ve Parıldar, 2021, s.753).

2.4.5. Kraliçe Arı Sendromu

“Arı kovanlarında kraliçe arının iktidarını devam ettirme arzusu gibi örgütsel yaşamda da kraliçe arı özelliği taşıyan kadınların varlığından yola çıkılarak “kraliçe arı sendromu” (queen bee syndrome) kavramı oluşturulmuştur.” (Bayat ve Parıldar, 2021, s.754).

Kraliçe arı sendromu, ataerkil toplum yapısında zorluklarla karşılaşarak yönetici konumuna ulaşan kadınların, aynı iş yerinde alt pozisyonlarda çalışan diğer kadınlara karşı olumsuz tutumlar sergilemesini ifade eder. Bu sendromda, yönetici pozisyonundaki kadının, kendisiyle benzer zorlukları yaşayan diğer kadın çalışanlara destek olmak yerine, onları birer tehdit veya rakip olarak görmesi söz konusudur. Bu durum, genellikle kendi elde ettiği konumu koruma çabasından kaynaklanır. Beklenenin aksine, bu kadın yöneticiler, astlarındaki kadınlara karşı daha soğuk, dışlayıcı ve destek vermekten uzak bir tavır sergileyebilirler. Bu tutumun temelinde ise, diğer kadınların kendi yerlerini alma ihtimaline karşı duyulan kaygı yer alır.

Kraliçe arı sendromuna sahip kadınlar, çevrelerindeki diğer kadınları potansiyel bir tehdit olarak algılar ve bu nedenle kendi konumlarını korumak adına onların gelişimini engelleyici tutumlar sergileyebilirler. Ellerindeki güç ve pozisyonu, diğer kadınların ilerlemesini sınırlamak için kullanma eğilimindedirler. Bickford’un gerçekleştirdiği araştırmada ise, “Kraliçe arı sendromu” aslında cinsiyet ayrımcılığına dayanan bir

önyargıdır. Araştırma, kadınların ekip arkadaşlarının başarılarından gurur duyduklarını ve bu başarıları desteklediklerini ortaya koyarak, söz konusu sendromun her zaman geçerli olmadığını da vurgulamaktadır (Er ve Adıgüzel, t.y, s.165).

2.4.6. Sızdıran Boru

“Sue Berryman “Who Will Do Science? Minority and Female Attainment Of Science And Mathematics Degrees” (1983) isimli raporunda, kadınların nicel disiplinlerde lisans, yüksek lisans ve doktora derecelerinde temsilini özetlemeye yardımcı olmak için kavramsal metafor olarak bir boru kavramını kullanarak, bilim insanı olma sürecinde eğitim ve istihdamın tüm aşamalarında ortaya çıkan cinsiyet farkının ampirik analizinde büyük bir yenilik olarak görülen bir model ortaya koymuştur. Model, kadınların eğitim ve çalışma yaşamlarında nerede ayrıldığını, nerede azalmaya başladığını ve nerede kadın işgücü arzında kıtlık olduğunu açıklamaya çalışır ve bu durumu sızdıran bir boruya benzetir.” (Bayat ve Parıldar, 2021, s.755).

“Sızdıran boru” metaforu, kadınların akademi ve bilim gibi alanlardaki kariyer yolculuklarında neden belirli aşamalarda sistemden ayrıldıklarını ya da ilerleyemediklerini açıklamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Bu benzetme, kadınların eğitim sürecinden başlayarak kariyerlerinin çeşitli basamaklarında karşılaştıkları engeller nedeniyle zamanla sistem dışında kalmalarını ve üst pozisyonlara ulaşmakta zorlanmalarını ifade eder (Bayat ve Parıldar, 2021, s.755).

Kadınların kariyerlerinden uzaklaşmalarının başlıca nedenlerinden biri, annelik sorumluluğudur. Kadınlar anne olduklarında, ev ve aile yükümlülükleri artmakta ve bu durum profesyonel yaşamdaki önceliklerinin değişmesine neden olmaktadır. Bu süreçte pek çok kadın, kariyerine devam etmekte zorlanmakta veya tamamen bırakmak durumunda kalmaktadır. Bu durum, “sızdıran boru” metaforuyla açıklanmakta; kadınların eğitimden başlayarak kariyerlerinin çeşitli aşamalarında sistem dışına çıkmalarını ifade etmektedir.

2.4.7. Çifte Açmaz

“Catalyst’e göre (2007); çifte açmaz bir kişiden çelişkili talepler yapıldığında ortaya çıkan psikolojik bir çıkmaz; cezalandırıcı ve kaçınılmaz bir ikilemdir, böylece birey ne yaparsa yapsın yaptığı yanlış olarak yorumlanacaktır” (Bayat ve Parıldar, 2021, s.757).

Her birey, özellikle kadınlar, ne kadar çaba gösterirlerse gösterebilirler haklarına ulaşmanın mümkün olmadığı duygusunu sıkça yaşamaktadır. Bu durumun temelinde ise toplumsal

cinsiyetle ilgili kalıp yargılar yer almaktadır. Kadınlar açısından bu kalıp yargılar, çifte bir açmaz oluşturarak onları sınırlı ve kısıtlı tercihler yapmaya zorlamaktadır. Ayrıca liderlik ve otorite kavramları genellikle erkeklerle özdeşleştirilmektedir. Burada iki tür beklenti ortaya çıkar; “iyi bir lider olmakla ilgili beklentileri karşıladığı ölçüde, iyi bir kadın olmakla ilişkili olanları ihlal eder ya da iyi bir kadın olmakla ilgili beklentileri karşılıyorsa, bir liderin beklediğimiz özelliklerinden uzaklaşır.” Çifte açmaz burada ortaya çıkmaktadır (Bayat ve Parıldar, 2021, s.757).

2.4.8. Tiara Sendromu

Bu metafor, kadınların iyi performans gösterdiklerinde terfi gibi bir ödül alacaklarına inanırken, aynı zamanda bu ödülü kabul etme konusunda isteksiz davrandıklarına dikkat çeker. Kadınlar, işlerini başarılı bir şekilde sürdürdüklerinde fark edilip onlara bir “taç” takılacağını umarlar. Ancak Tiara sendromu yaşayan kadınların benlik saygılarının düşük olduğu ve kariyerleri boyunca sürekli bir mücadele içinde oldukları da vurgulanmaktadır (Bayat ve Parıldar, 2021, s.757).

2.4.9. İmposter Sendromu

Bu sendrom, yetenekli olmasına rağmen kendinden şüphe duyan bireyleri tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Yapılan birçok araştırma, kadınların kendi performanslarını gerçekte olduğundan daha olumsuz değerlendirme eğiliminde olduklarını, buna karşın erkeklerin ise başarılarını olduğundan daha yüksek gördüklerini göstermektedir. Kadınlar başarısızlık yaşadıklarında bunu genellikle kendi yeteneksizliklerine bağlarken, erkekler başarısızlıklarını ise yeterince çalışmamaya veya konuyla ilgilenmemeye dayandırma eğilimindedir (Bayat ve Parıldar, 2021, s.758).

2.4.10. Cam Labirent

Profesyonel iş hayatında kadınların karşılaştıkları zorlukları anlatan bir metafordur. Labirent, karmaşık ve dolambaçlı bir yolculuğu simgeler; bu yolculuk doğrudan veya kolay değildir, farkındalık ve ileriye dönük bir değerlendirme gerektirir. Cam labirent ise, üst düzey yetkinlik gerektiren kadınların karşılaştığı beklenmedik ve karmaşık engelleri temsil eder. Kadınların liderlik vasıflarını ortaya koymaları, aile ve iş sorumluluklarını dengede tutmaları güçtür; buna ek olarak, karşılaştıkları önyargılar sürekli olarak önlerinde bir engel oluşturmaktadır (Bayat ve Parıldar, 2021, s.759).

2.4.11. Cam Duvar

Kadınların üst düzey yetkinlik gerektiren pozisyonlara yükselmesi ve kariyer basamaklarında karşılaştıkları bir diğer engel cam duvar metaforudur. “Cam duvarlar örgütlerde kadınların yükselebilmesi için deneyimlemesi gereken yönetim pozisyonuna yükselme sağlayan ve işin öğrenildiği bölüme geçişe olanak veren yatay mobilizasyonu engeller ve kadını stratejik olarak önemli olmayan ve geleneksel olarak kadın işi olarak görülen işlere ve pozisyonlara mahkûm eder.” (Bayat ve Parıldar, 2021, s.759).

2.5. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınlar, çalışma yaşamında çeşitli yapısal ve kültürel engellerle karşılaşmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkil değer yargıları, kadınların mesleki gelişimlerini sınırlayan görünmez bariyerler yaratmaktadır. Özellikle erkek egemen mesleklerde kadınlar, iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlikler ile karşı karşıya kalmaktadır. Diğer karşı karşıya kaldıkları psikolojik şiddet, cinsiyet algısı ve çatışan roller, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş yerinde cinsel taciz, kayıt dışı çalıştırma, iş güvencesizliği, sosyal haklarda yararlanmada eşitsizlik gibi sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunlara da kısaca değinilmiştir.

2.5.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing)

Psikolojik şiddet, diğer adıyla mobbing, belirli kişi veya gruplara karşı sistemli bir baskı uygulayarak onları iş ortamından dışlamayı amaçlamaktadır. Bu durum, suçlama, küçümseme ve taciz gibi biçimlerde ortaya çıkar. Mobbingin etkili sayılabilmesi için en az altı ay boyunca devam etmesi gerekmektedir. Ataerkil toplum yapısında yetişen erkeklerin avantajlı konumda olması nedeniyle ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı, kadınların daha güçsüz görülmesine ve dolayısıyla mobbinge daha açık hale gelmelerine yol açmıştır. Bu sebeple kadın çalışanlar, erkeklere kıyasla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar (Konur ve Alacahan, 2022, s.182).

Mobbing uygulayan kişiler, hedef aldıkları kişilere karşı düşmanca ve etik dışı bir iletişim kurar. Bu tür davranışlara maruz kalanlar ise kendilerini savunmasız ve yardıma muhtaç hissederler. Birçok kadın, yaşadıkları mobbing, zorbalık ve cinsel taciz gibi olayları gizlemeye çalışmaktadır. Kadınların bu tür sorunları dile getirmeleri, toplumsal olarak olumsuz tepkilerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Sorunları saklama eğilimlerinin

temelinde ise toplumun kadının çalışma hayatında olmasını istememesi ve ataerkil yapının kadını suçlu konumuna düşürmesi yatmaktadır. Örneğin, yaşanan bir taciz olayı sonrası kadına yönelik “Kesin kuyruk sallamıştır” gibi haksız ve suçlayıcı yaklaşımlar bulunmaktadır. Kadınlar, böyle haksız ithamlarla karşılaşacaklarını bildikleri için yaşadıkları taciz ve zorbalıklara sessiz kalmakta ve bu durum çoğunlukla onların iş yaşamından kopmasına yol açmaktadır (Çakır, 2008, s.35-36).

2.5.2. Cinsiyet Algısı ve Çatışan Roller

Kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizlik, toplumumuzdaki ataerkil yapının bir sonucudur. Bu eşitsizliğin ortadan kalkabilmesi için ise ataerkil düşünce biçiminin toplumsal yaşamdan kaldırılması gerekmektedir (Şahin ve Bayhan, t.y, s.72).

Kadınlar iş hayatına dahil olduklarında, cinsiyetlerinden kaynaklanan ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca, annelik rolüyle birlikte ev işleri, çocuk bakımı ve çalışma yaşamını bir arada yürütmek zorunda olmaları nedeniyle birçok farklı sorumluluğu üstlenmektedirler. Bu durum, kadınların çeşitli roller arasında çatışma yaşamalarına neden olmaktadır.

İşyerinde Erkeklerle Karşı Algı	İşyerinde Kadınlara Karşı Algı
Aile fotoğrafı erkeğin masasında (ne kadar ciddi sorumluluk sahibi bir erkek)	Aile fotoğrafı kadının masasında (ailesi mesleğinden önde geliyor.)
Erkeğin masası çok dağınık (çok çalışkan ve işine düşkün adam)	Kadının masası çok dağınık (mutlaka düzensiz bir kadın)
Erkek işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor (mutlaka işteki son değişikliklerle ilgili konuşuyordur.)	Kadın işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor (mutlaka kaynatıyordur.)
Erkek yerinde yok (bir toplantıda olmalı)	Kadın yerinde yok (mutlaka alışverişe gitmiştir.)
Erkek patronu tarafından eleştirildi (bu onun performansını arttıracak.)	Kadın patronu tarafından eleştirildi (bu durumdan o çok üzülecek.)
Erkek evleniyor (daha düzenli ve kararlı olacaktır.)	Kadın evleniyor (hamile kalıp işi bırakacaktır.)
Erkek iş seyahatine çıkacak (kariyeri için iyi bir fırsat.)	Kadın iş seyahatine çıktı (acaba kocası ne der?)
Erkek daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor (fırsatları iyi değerlendiriyor.)	Kadın daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor (kadınlara güvenilmez.)

“Tablo 4: İşyerinde Cinsiyete Göre Oluşan Algı”

Kaynak: Gül, 2024, s.925' den alınmıştır.

Yukarıdaki tabloda yer alan bilgilere göre, kadına yönelik algı erkeğe kıyasla oldukça olumsuzdur. Kadınlar genellikle sorumsuz ve işlerini aksatan kişiler olarak değerlendirilirken, erkekler için tam tersi olumlu bir imaj çizilmektedir.

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların karşılaştığı sorunlar ise şu şekilde sıralanabilir:

- Eğitim ve mesleki alandaki eşitsizlikler,
- İş bulma ve kariyer basamaklarında yükselme konusunda yaşadıkları adaletsizlikler,
- Emeklerinin karşılığını alamama ve ücretlendirme sorunları,
- Sosyal haklardan yararlanma konusunda karşılaşılan güçlükler,
- Cinsel taciz gibi ciddi sorunlar (Gül, 2024, 925).

2.5.3. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Türkiye, kadın okuryazarlık oranı açısından Arap, Güney Asya ve Afrika ülkelerine kıyasla daha ileri bir konumda bulunmasına rağmen; komşuları olan Bulgaristan (%98), Yunanistan (%94) ve Azerbaycan (%98) ile karşılaştırıldığında geride kalmaktadır (Gül, 2024, s.925).

Eğitimin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliktir. Kadınların ve kız çocuklarının eğitime gereken önemin verilmesi büyük bir gerekliliktir. Geçmiş yıllarda ortaöğretim aşamasına geçildiğinde kız öğrencilerin oranında ciddi bir düşüş yaşanmakta, bu durum kadınların hem eğitim hem de iş hayatındaki fırsatlarını olumsuz etkilemektedir (Gül, 2024, s.925).

Eğitimdeki cinsiyet temelli eşitsizlikler göz önüne alındığında, Türkiye bu alandaki kazanımlar bakımından cinsiyet eşitsizliği endeksinde 113. sırada bulunmaktadır (Kurttaş, 2021, s.133).

Genel olarak Türkiye'nin doğu bölgelerinde ve kırsal kesimlerinde yaşayan kız çocuklarının okula devam oranları görece düşüktür. Ailelerin çocuk sayısı, gelir düzeyi ve ebeveynlerin eğitim seviyesi gibi sosyoekonomik faktörler, erkek çocuklarının eğitim sürecine daha fazla katılım göstermesine neden olurken; kız çocuklarının ise eğitimi ya erken terk etmelerine ya da hiç okula başlamamalarına yol açmaktadır (Kurttaş, 2021, s.133-134).

Kadının eğitimi, yalnızca bireysel bir kazanım değil, aynı zamanda toplumsal gelişimin temel unsurlarından biridir. Kadınların eğitim düzeyinin artması, evlenme yaşının yükselmesine ve doğurganlık oranlarının düşmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, anne eğitimi ile aile sağlığı arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Eğitimli kadınlar, gebeliği önleyici yöntemleri daha bilinçli bir şekilde kullanarak aile planlamasında etkin rol oynamakta ve aile yapısını istedikleri şekilde şekillendirebilmektedir. Bu durum, sadece bireysel ve ailevi refahı artırmakla kalmayıp, toplumun genel refah düzeyini de olumlu yönde etkilemektedir (Seven ve Engin, 2007, s.180).

Kız ve erkek çocuklarının eğitim hakkı eşit olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet rolleri ve kültürel değer yargıları bu eşitliğin pratikte uygulanmasını engellemektedir. Kız çocuklarının evlenerek başka bir ailenin parçası olacağı düşüncesi, aileleri genellikle erkek çocuklarının eğitime öncelik vermeye yönlendirmektedir. Bu bakış açısına dayanarak, erkek çocukların ileride aileye ekonomik ve sosyal destek sağlayacağı

varsayılmakta, bu da kız çocuklarının eğitime erişiminde önemli bir eşitsizlik yaratmaktadır (Berber, 2021, s.1217).

2.5.4. İş yerinde Cinsel Taciz

“Cinsel taciz, ahlaksız bir şekilde karşı cinse karşı tedirginlik ve sıkıntı verme, eziyet etme; çalışma yaşamında ise maddi güce veya etkili göreve sahip olanların genel olarak karşı cinse ahlak dışı bazı tutum ve davranışlarla cinsel açıdan sıkıntıya sokup, rahatsız etmesidir” (Gül, 2024, s.926).

Kadınların cinsel tacize erkeklere kıyasla daha fazla maruz kaldıkları yönünde yaygın bir görüş bulunmaktadır. Literatürde cinsel taciz, farklı biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Bu çerçevede, cinsel taciz dört temel başlık altında ele alınabilir: istenmeyen cinsel ilgi veya fiziksel zorlamaya dayalı taciz, cinsel rüşvet ya da tehditle gerçekleşen taciz (gözdağı tacizi), cinsiyet temelli düşmanca tutumlar ve cinsel ilgi ima eden davranışlar. Bu kategoriler, tacizin çok boyutlu doğasını anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020, s.300).

2.5.5. İş Bulma ve Yükseltilmeye Eşitsizlik

Kadınlar, henüz çalışma yaşamına adım atmadan önce dahi cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. İş ilanlarında pozisyonun niteliği belirtilirken, yalnızca erkek adaylara yönelik ifadelerin kullanılması, bu ilanların cinsiyetçi bir yaklaşımı yansıttığını göstermektedir. İşverenlerin kadın çalışanlara yönelik önyargıları, işe alım süreçlerinden terfi olanaklarına kadar çeşitli alanlarda kendini göstermektedir. Özellikle yönetici ve üst düzey pozisyonların erkeklerle özdeşleştirilmesi, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen yapısal bir eşitsizlik yaratmaktadır. Bu durum, kadınların hem istihdama katılımında hem de mesleki yükselme süreçlerinde sistematik ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020, s.300).

2.5.6. Kayıt dışı Çalıştırma

Kayıt dışı istihdamın temel nedenleri arasında düşük eğitim düzeyi, kırsal alanlardan kentlere göç ve evde çalışmanın sunduğu esneklik gibi faktörler öne çıkmaktadır. Erkeklerin okuryazarlık ve eğitim oranlarının kadınlara göre daha yüksek olması, onların formel sektörde daha nitelikli ve yüksek ücretli işlerde istihdam edilme olasılığını artırmaktadır. Kadınlar, formel istihdamda yeterli olanaklara erişemediklerinde, çoğu

zaman enformel iş alanlarına yönelmek zorunda kalmaktadır. Bu durum, işverenler tarafından bir fırsat olarak değerlendirilmekte; kadın emeği düşük ücretle ve sosyal güvenlikten yoksun biçimde çalıştırılmaktadır. Kadınların kayıt dışı istihdamı kabul etmek zorunda kalması, onları yasal haklardan ve sosyal güvencelerden mahrum bırakmaktadır. Bu durum, hem bireysel düzeyde ekonomik kırılganlığını artırmakta hem de devletin sosyal güvenlik sistemi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020, s.301).

2.5.7. İş Güvencesizliği

Kadınların kayıt dışı istihdamda yoğunlaşmaları, düzensiz çalışma saatleri ve düşük ücretli işlerde yer almaları, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarını zorlaştırmakta ve bu durum iş güvencesizliğiyle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Kadınlar, iş gücü piyasasında sıklıkla "öncelikli olarak işten çıkarılabilecek bireyler" olarak görülmektedir. Bu algının temelinde, kadınların hem hane içi sorumlulukları hem de çocuk bakım yükümlülükleri yer almakta; işverenler ise bu durumu kadınların işe süreklilik göstermeyecekleri ve sık izin kullanacakları yönünde önyargılarla değerlendirmektedir. Bu nedenlerle kadınlar, erkeklere kıyasla daha fazla iş güvencesizliğine maruz kalmakta, istihdamda sürdürülebilirlik açısından dezavantajlı konumda bulunmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020, s.302).

2.5.8. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Kadınlar, yaşadıkları ayrımcılıkların yanı sıra sosyal haklardan eşit biçimde yararlanma konusunda da önemli engellerle karşılaşmaktadır. Sendikalaşma ve grev gibi kolektif işçi hakları, toplumsal algılar çerçevesinde sıklıkla "erkek işi" olarak görülmekte ve bu durum kadınların bu haklardan yararlanmasını sınırlayan cinsiyet temelli ayrımcılığa yol açmaktadır. Sonuç olarak, sendikal örgütlenme ve katılım süreçlerinde kadınların temsil oranı erkeklere kıyasla daha düşük seviyelerde kalmakta, bu durum kadınların sosyal haklarını etkin bir şekilde kullanmalarını engellemektedir. Bu bağlamda, kadınların işçi haklarına erişimindeki eşitsizlikler, sosyal adalet ve çalışma yaşamındaki cinsiyet eşitliği açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020, s.302).

2.6. Tokenizm Kavramı

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kurumsal çeşitlilik, günümüz kurumlarının sıklıkla vurgu yaptığı iki önemli kavramdır. Ancak bu iki kavramın uygulamadaki yansımaları çoğu zaman biçimsel düzeyde kalmakta ve gerçek anlamda dönüşüm yaratamamaktadır. Bu noktada devreye giren “tokenizm” kavramı, kurumların azınlık grupları—özellikle kadınları—yalnızca sembolik temsille dahil ettikleri, ancak karar alma süreçlerinde etkisiz bıraktıkları durumu tanımlamaktadır. Tokenizm, görünüşte eşitlikçi ve kapsayıcı bir yapı arz eden kurumların özünde ataerkil ve hiyerarşik yapısını sürdürdüğünü ortaya koyan eleştirel bir yaklaşımdır. Bu çalışmada tokenizm kavramı toplumsal cinsiyet perspektifinden ele alınacak ve kadınların özellikle erkek egemen kurumsal yapılarda maruz kaldığı sembolik temsiliyet sorunu değerlendirilecektir.

2.6.1. Tokenizm Kavramının Tanımı ve Gelişimi

“Token” kavramı, İngilizce ’de 'sembolik anlam taşıyan nesne' anlamına gelirken, toplumsal bilimler literatüründe sayısal olarak azınlıkta olan bireylerin, çoğunluk tarafından temsil amacıyla sistemde yer alması durumunu ifade eder. Kavram, ilk kez sosyolog Rosabeth Moss Kanter tarafından 1977 yılında yayınlanan *Men and Women of the Corporation* adlı eserinde sistematik bir biçimde ele alınmıştır. Kanter, özellikle erkek egemen kurumsal yapılarda çalışan kadınların, “sembolik” düzeyde var olduklarını ve üç temel sonuçla karşılaştıklarını belirtmiştir: performans baskısı, rol kuşatma ve sosyal izolasyon (Demirel, 2019, s.4).

Türkiye’de tokenizm kavramı üzerine yapılan çalışmalar, bu durumun sadece sayı meselesi olmadığını, aynı zamanda bir güç ilişkileri sorunu olduğunu vurgular. Kurumlarda belli sayıda kadının yer alması, çoğu zaman cinsiyet eşitliğinin sağlandığı anlamına gelmez. Aksine, bu kadınların karar mekanizmalarına katılımı sınırlı kalmakta ve sembolik temsiliyet düzeyinde işlev görmektedir (Güneş, 2013, s.63).

2.7. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Tokenizm

Toplumsal cinsiyet perspektifinden bakıldığında tokenizm, kadınların erkek egemen mesleklerde veya kurumsal yapılarda yalnızca vitrinsel bir rol üstlenmeleri anlamına gelir. Kadınlar çoğu zaman çeşitlilik politikalarının bir parçası olarak kuruma alınmakta, ancak gerçek karar alma süreçlerinden dışlanmaktadır. Bu durum, kadınların

profesyonel kimliklerini inşa etmelerini zorlaştırmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretmektedir (Koç, 2021, s.195).

Özellikle polislik, askerlik, mühendislik gibi ataerkil mesleklerde kadınların sayıca az olmaları, onları daha fazla göz önünde olmaya zorlamakta ve sürekli olarak performanslarını kanıtlama ihtiyacı doğurmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalar, kadınların erkek meslektaşlarına oranla daha fazla çalışmak zorunda kaldıklarını ve herhangi bir başarısızlıklarının “kadın olmakla” açıklanabildiğini göstermektedir (Özbilgin ve Özbilgin, 2010, s.27).

Ayrıca token konumundaki kadınlara, temsil ettikleri tüm grubun başarı ya da başarısızlık yükü yüklendiğinden, bu durum psikolojik baskıyı da beraberinde getirmektedir. Kadınların “tek kadın” ya da “kadın kontenjanından gelen kişi” olarak tanımlanması, iş ortamında aidiyet duygusunu zedelemekte ve onları izole bireyler hâline getirmektedir (Demirdirek, 2002, s.47).

Tokenizmin en belirgin özelliklerinden biri, eşitliğin biçimsel düzeyde sağlanması, ancak içeriksel olarak bu eşitliğin desteklenmemesidir. Kurumlarda kadınların sayıca belirli bir oranı yakalamış olması, o kuruma cinsiyet eşitliği kazandırmaz. Eşitliğin gerçek anlamda sağlanabilmesi için, kadınların karar alma mekanizmalarında aktif rol üstlenmeleri ve kurumsal yön verebilmeleri gerekir (Akın, t.y, s.99). Ancak birçok kurumda bu durum tersine işlemekte; kadınların terfi süreçlerinde daha fazla engelle karşılaştıkları, “annelik” ve “duygusallık” gibi kalıp yargılarla dışlandıkları görülmektedir. Bu bağlamda tokenizm, yalnızca bireysel bir deneyim değil; kurumsal ideolojinin ve ataerkil yapının yeniden üretim aracıdır. Tokenizm, görünüşte çeşitliliği ve eşitliği destekleyen kurumların gerçekte bu söylemleri nasıl yüzeysel olarak kullandığını gösteren önemli bir kavramdır. Kadınların erkek egemen kurumlarda sembolik düzeyde temsil edilmeleri, onların mesleki gelişimlerini sınırlandırmakta, aidiyet duygularını zedelemekte ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefini ertelemektedir. Bu nedenle tokenizme karşı geliştirilecek politikaların yalnızca sayısal temsili artırmaya değil, anlamlı ve etkili katılımı mümkün kılmaya yönelik olması gerekmektedir. Kadınların yalnızca kurumda “bulunmaları” değil, kurumun her düzeyinde etki sahibi bireyler hâline gelmeleri desteklenmelidir. Aksi takdirde, sembolik temsiliyet, eşitsizliği görünmez kılan ama yeniden üreten bir araca dönüşmeye devam edecektir.

2.8. Tokenizmin Yansıması Olarak Kolluk Kuvvetler Mensubu Kadınlar

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, tarihsel olarak erkek egemen yapılar içerisinde şekillenmiş olan kolluk kuvvetlerinde belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir. Kadınların bu yapılar içerisinde yer alması, sıklıkla toplumsal beklentileri karşılamaya yönelik simgesel bir temsille sınırlı kalmasına neden olmuştur. Bu bağlamda, literatürde “tokenizm” kavramı ön plana çıkmaktadır (Yılmaz ve Dalkılıç, 20220, s.96).

Rosabeth Moss Kanter’in literatüre kazandırmış olduğu tokenizm kavramı, özellikle erkek egemen meslek gruplarında az sayıda kadın çalışan olduğunda, bu kadınların “token” olarak konumlandırıldığını belirtir (Yılmaz ve Dalkılıç, 2020, s.96). Polis teşkilatı da bu bağlamda incelendiğinde, kadınların çoğunlukla belirli görev alanlarına yönlendirildiği, terfi süreçlerinde eşitsizlikle karşılaştıkları ve kurumsal karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmedikleri görülmektedir. Kadın polislerin görev dağılımı incelendiğinde aile içi şiddetle mücadele birimleri, çocuk şube gibi alanlara yönlendirildikleri ve operasyonel görevlerde, sahada çoğunlukla dışlandıkları görülmektedir. Bu durum, kadın polislerin yetkinliklerinin değil, cinsiyetlerinin ön planda tutulduğuna işaret etmektedir. Kurum içindeki bu yapılaşma kadınların yeteneklerini sergilemelerine ve mesleki tatmin elde etmelerine engel teşkil etmektedir.

Tokenizme maruz kadınlar, sıklıkla cinsiyetlerine dayalı olarak sembolik bir yük taşırlar; temsil ettikleri grubun genel algısını değiştirme sorumluluğunu taşırlar. Bu da psikolojik baskı, kendini sürekli kanıtlama ihtiyacı ve yetersizlik duygusunun ön plana çıkmasına neden olmaktadır (Demirel, 2019, s.5).

Kolluk kuvvetlerinde kadınların istihdam edilmesi, gerçek bir toplumsal cinsiyet eşitliğini temsil etmemektedir. Kadınların bu kurumlardaki varlığı, sayısal artışla sınırlı kaldığında tokenizm tuzağına düşülmektedir (Yılmaz ve Dalkılıç, 2020, s.12). Gerçek eşitlik, kadınların yalnızca temsil değil, aynı zamanda karar alma süreçlerine aktif katılımıyla mümkün olacaktır. Bu nedenle kolluk kuvvetlerinin kurumsal yapısının, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden inşa edilmesi gerekmektedir.

3.BÖLÜM ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE BULGULAR

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde, araştırmanın yöntemsel çerçevesi ve elde edilen bulgular detaylı bir biçimde ele alınmaktadır. Öncelikle araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve uygulanış süreci açıklanmış; temel ve alt araştırma problemleri doğrultusunda yürütülen analiz süreci sunulmuştur. Ardından araştırmanın sınırlılıkları ve veri toplama sürecinde karşılaşılan güçlükler değerlendirilmiş, elde edilen bulgular kapsamlı bir şekilde yorumlanmıştır. Böylelikle araştırmanın hem yöntemsel geçerliliği hem de toplumsal cinsiyet bağlamında kadınların kolluk kuvvetlerindeki deneyimlerine dair sunduğu katkılar açık bir şekilde ortaya konulmaktadır.

3.1.1. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme yönteminin uygulandığı çalışma da aynı zamanda literatür taraması tekniğinden de yararlanılmıştır. Araştırmacı, 1.bölümdeki teorik arka plan için Sakarya Üniversitesi kütüphanesindeki kaynaklardan, DergiPark sitesindeki makalelerden ve ilgili internet kaynaklarından faydalanılmıştır. Araştırmacı yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile konunun tümünü kapsayan açık uçlu soruların sorulduğu ve detaylı cevapları alındığı bir sistem uygulamaktadır.

3.1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Polis Teşkilatında çalışan kadın polisler, 15 kadın polis memuru ve 10 tane de erkek polis olmak üzere toplam 25 polis üzerinde görüşme gerçekleştirilmiştir. Kadın polislerin hepsi polis memuru olarak görev almaktadır. Erkek katılımcılarında 3 tanesi polis memuru, bir komiser yardımcısı, bir komiser bulunmaktadır.

İlgili literatür taranarak kadın polislerin meslek içinde karşılaştıkları durumları analiz etmeye yönelik sorular hazırlanmıştır.

Verilen cevaplar, katılım sağlayanların yaşları, mezuniyet bilgileri, kıdemleri, görev yerleri, çocuk sahibi olup olmadıkları, eş mesleklerine göre bulgular incelenerek tablolar oluşturulmuştur.

3.1.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiş ve her biri 15- 20 dakika sürmüştür. Katılımcılardan sözlü onam alınmış, görüşme formundaki cevaplar analiz edilmiştir.

3.1.4. Veri Toplama Araçlarını Uygulanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme soruları, literatür taraması ve tokenizm kavramı dikkate alınarak oluşturulmuştur. Sorular, katılımcıların meslek hayatları boyunca kadın polis olarak yaşadıkları deneyimleri açıklamalarını sağlayacak şekilde açık uçlu biçimde tasarlanmıştır. Görüşmeler, 2025 yılı Nisan ve mayıs ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Her görüşme 15-20 dakika sürmüş ve gönüllü olarak katılım sağlanmıştır. Toplamda 15 kadın polis ve 10 erkek polis ile görüşme sağlanmıştır. Görüşmelerin tamamı sessiz ve özel bir ortamda yapılmış; gönüllülük, gizlilik ve etik ilkelere uygun olarak yürütülmüştür.

3.1.5. Araştırmanın Temel Problem ve Alt Problemler

Toplumsal cinsiyet rolleriyle biçimlenen ataerkil yapılar, kolluk kuvvetleri gibi erkek egemen kurumlarda kadınların temsiliyetini niceliksel artışa rağmen niteliksel olarak sınırlandırmakta ve onları sembolik pozisyonlara indirgemektedir. Bu bağlamda, kadın polislerin yalnızca kadın oldukları için görünür kılınmaları, dışlanmaları ya da cinsiyet temelli rol beklentilerine maruz kalmaları, tokenizm olgusunun Türkiye'deki kolluk kuvvetleri içerisindeki yansımalarına işaret etmektedir. Bu araştırmanın temel problemi de kadın kolluk kuvvet görevlilerinin tokenizm bağlamında ataerkil kurumsal kültürle nasıl karşılaştıkları ve buna nasıl yanıt verdikleridir.

3.1.5.1. Alt Problemler

- Kadın polislerin görev dağılımı sürecinde cinsiyetlerine bağlı olarak belli rollere yönlendirilmesi tokenizmin rol sınırlayıcılığına işaret etmekte midir?
- Kadın polisler, erkek meslektaşları ve amirleri tarafından cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmekte midir?
- Kadın polisler terfi ve ödüllendirme süreçlerinde erkek meslektaşlarına göre cinsiyetlerinden kaynaklı dezavantaj yaşamakta mıdır?
- Kadın polislerin meslek içinde kendilerini ispat etme çabaları, token konumlarının bir sonucu mudur?
- Kadın polislerin belirli görevlerde çalışmaları token konumlarının bir sonucu mudur?
- Kadın polislerin mesleğe giriş sürecinde ailelerinden ve çevrelerinden aldıkları tepkiler toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında nasıl değerlendirilebilir?

3.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Sınırlılık; araştırmacının yapmak istediği fakat çeşitli nedenlerden dolayı vazgeçmek zorunda kaldığı şeylerdir.

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir;

- Günümüz Türkiye’inde kadınların ataerkil kültür ile mücadelesi kapsamında erkek meslekleri niteliği taşıyan polis mesleğinde karşılaşmış oldukları sorunları içermektedir. Birinci bölüm kavramsal ve kuramsal çerçeve ile ilgili literatür taramasını içermektedir.
- Araştırmanın bölgesi Bursa ve Sakarya ili ile sınırlı olup; belirlenen örneklem grubu polis olarak çalışmakta olan kadın bireyler ve erkek polis memurları ile sınırlandırılmıştır.
- Polis olarak çalışmakta olan kadın bireylerin karşılaşmış oldukları davranışlara ağırlık verileceğinden yarı yapılandırılmış görüşme ile sınırlandırılmıştır.
- Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile görüşeceğimiz kişi sayısı veri çeşitliliğini arttırmak için 25 kişi (15 kadın polis-10 erkek polis) olacak şekilde sınırlandırılmıştır.

3.1.7. Araştırma Sürecinde Yaşanan Zorluklar

Bu araştırma kapsamında kadın kolluk kuvvetlerinin meslek yaşamında toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında maruz kaldıkları tokenizm deneyimlerini anlamak amacıyla nitel bir saha çalışması planlanmıştır. Ancak saha sürecine geçilmeden önce çeşitli engeller ile karşılaşmıştır. İlk olarak, araştırmanın gerçekleştirilmesi için ilgili valilikten gerekli izinlerin alınması sürecinde ciddi zaman kayıpları yaşanmış ve beklenen onay süreci oldukça uzun sürmüştür. Bu durum, saha çalışmasının planlanan tarihte yapılamamasına ve görüşmelerin kısıtlı bir zamanda gerçekleştirilmesine neden olmuştur. Araştırma tamamen gönüllülük esasına dayanarak bireysel çabalarla yürütülmüştür. Görüşmeler araştırmacının kişisel bağlantıları aracılığıyla gönüllü olarak katılmayı kabul eden kadın polis memurları ile gerçekleştirilmiştir. Bu durum da katılımcıların çeşitliliğini sınırlandırmıştır.

Araştırma sürecinde yaşanan bir diğer zorluk, bazı polis memurlarının mahremiyet ve güvenlik gerekçeleriyle isim, yaş, mezun oldukları okul gibi temel demografik bilgileri paylaşmak istememesi olmuştur. Araştırmacı olarak etik ilkeler gereği, bu taleplere saygı gösterilmiş ve gönüllü katılım ilkesine bağlı kalınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Fakat bu sınırlılık, demografik veriler ışığında daha detaylı analiz yapılma imkanını kısıtlamaktadır.

Araştırma kapsamında jandarma birimlerinde görev yapan kadın personellere ulaşılması hedeflenmiş olsa da çeşitli nedenlerle bu mümkün olmamıştır. Jandarma teşkilatında görev yapmakta olan kadın personelin sayıca daha az olması, ulaşılabilirlik sorunları bu grubun araştırma dışında kalmasına neden olmuştur. Bu durum, araştırmanın başlangıçtaki hedeflemiş olduğu kolluk kuvvetlerinin tüm kadın mensuplarına ulaşma hedefine erişilmesini engellemiştir.

Araştırma sürecinde karşılaşılan bu sınırlılıkların ardından danışman hocamın yönlendirmesiyle, araştırmanın kapsamı genişletilerek yalnızca kadın kolluk görevlilerinin deneyimlerine odaklanmak yerine, aynı zamanda erkek polislerin kadın meslektaşlarını nasıl algıladıklarını da çalışmanın içine dahil edilmiştir. Bu sayede ataerkil bakış açısını da karşılaştırmalı olarak analiz etme imkânı doğmuştur.

Araştırmada tüm etik kurallar gözetilerek araştırmaya katılan kişilerin mahremiyetine, ifade özgürlüğüne ve kurumsal hassasiyetlerine azami özen gösterilmiştir. Elde edilen

veriler yalnızca akademik amaçla kullanılmakta olup, üçüncü kişiler ile paylaşılmamaktadır.

3.2. Bulgular ve Yorum

Katılımcıların yaşları 24-42 aralığında değişmektedir. Meslekteki deneyimleri de 8 aylık ve 25 yıl şeklinde farklılık göstermektedir. Katılım sağlayan 15 kadın personelin 4 tanesi saha da çalışırken, 9 tanesi masa başında çalıştığını belli etmiştir. 2 kadın personelde hem masa başı hem de saha da çalıştığını ifade etmiştir.



Katılımcı Kodu	Yaş	Eğitim	Görev Yeri	Mesleki Yıl	Rütbe/Ünvan
KP1	26	Üniversite	Trafik/Saha	9 ay	Polis Memuru
KP2	33	Üniversite	İdari/Masa başı	5 yıl	Polis Memuru
KP3	25	Üniversite	Trafik/ Masa başı	8 ay	Polis Memuru
KP4	35	Üniversite	Silah ruhsat/ Masa başı	7 yıl	Polis Memuru
KP5	29	Üniversite	Büro / Masa başı	6 yıl	Polis Memuru
KP6	29	Üniversite	Terörle Mücadele/ Masa başı	5 yıl	Polis Memuru
KP7	31	-----	Terör şube/ saha ve masa başı	8 yıl	Polis Memuru
KP8	42	PMYO	Tem/ saha ve masa başı	25 yıl	Polis Memuru
KP9	24	PMYO	Genel Hizmetler/ Masa başı	2 yıl	Polis Memuru
KP10	30	Üniversite	Karakol/ Masa başı	6 yıl	Polis Memuru
KP11	25	Pomem	Polis merkez amirliği/ saha	1 yıl	Polis Memuru
KP12	----- ----	----- -	Çevik Kuvvet/ Masa başı	----- --	Polis Memuru
KP13	----- ----	----- -	Çevik kuvvet/ Masa başı	3 yıl	Polis Memuru
KP14	----- ----	----- -	Çevik Kuvvet/Saha	----- --	Polis Memuru
KP15	----- ----	----- -	Çevik Kuvvet/ Saha	2 yıl	Polis Memuru

“Tablo 5: Kadın Memurların Katılımcı Profili”

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcı Kodu	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Eş/ Partner Mesleği
KP1	Bekar	Yok	Yok
KP2	Evli	1	Elektrik Teknikeri
KP3	Bekar	Yok	Polis
KP4	Evli	1	Polis
KP5	Bekar	Yok	Jandarma
KP6	Evli	Yok	Polis
KP7	Evli	1	Astsubay
KP8	Boşanmış	1	Polis (Eski Eş)
KP9	Bekar	Yok	Polis
KP10	Evli	2	Uzman Çavuş
KP11	Bekar	Yok	Yok
KP12	Bekar	Yok	Yok
KP13	Evli	1	Ticaret
KP14	Bekar	Yok	Yok
KP15	Evli	Yok	Avukat

“Tablo 6: Kadın Memurların Medeni Durumu, Çocuk Sayısı ve Eş/ Partner Meslekleri”

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

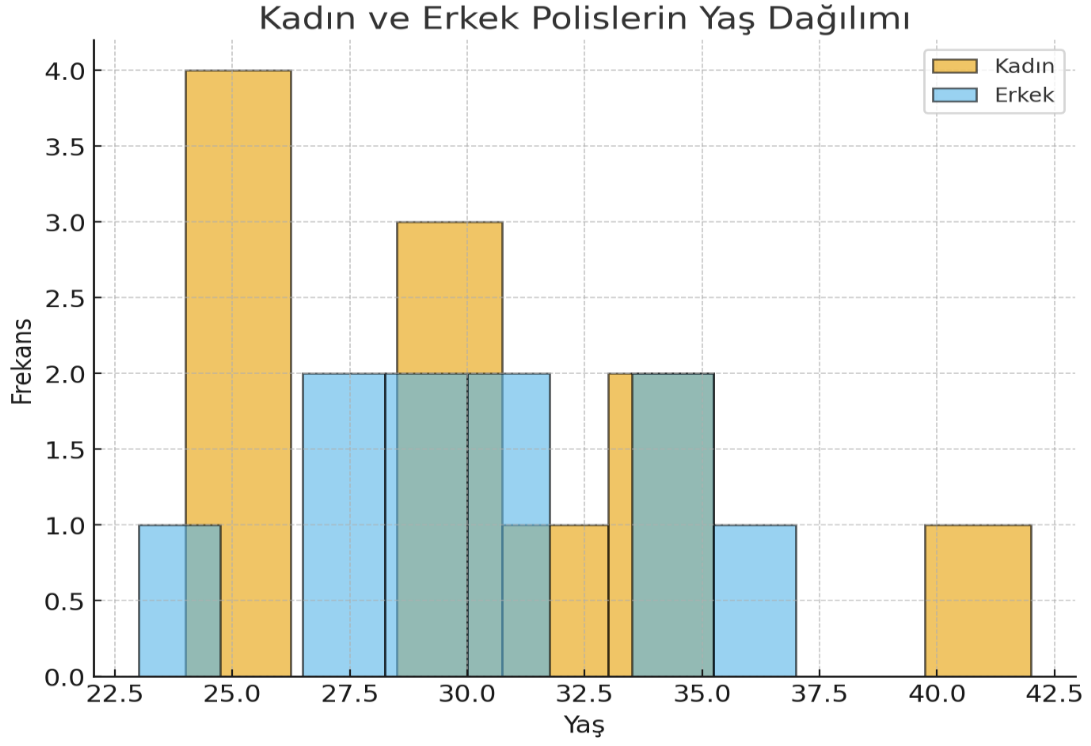
Tablo 3 incelendiğinde, katılımcılardan yedi kişi bekar, yedi kişi evli, bir kişi boşanmış olarak görülmektedir. Katılımcıların çoğunun eşleri kendi meslek gruplarındandır. Beş kişi polis memuru, üç kişi askeri personel, üç kişi de meslek dışı gruplardan oluşmaktadır. Bu tabloyu yorumlayacak olursak kadın personelin kendi meslek grubundaki kişiler ile görüştüğü veya evlendiği gözlemlenmiştir. Yoğun çalışma koşulları nedeniyle kendilerini en iyi yine aynı meslek grubundaki eşleri anlayacaktır. Genel olarak çocuk sayısı da 1 bir veya iki şeklinde gözlemlenmiştir. Bunun nedenlerinden biri yoğun çalışma şekli ve çocuklarına bakabilecek kişilerin olmayışı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcı Kodu	Yaş	Eğitim	Mesleki Yıl	Rütbe/Unvan	Görev Yeri
EP1	31	Üniversite	10	Polis Memuru	Çevik Kuvvet/ Saha
EP2	30	Üniversite	6	Komiser	Çevik Kuvvet/ Saha
EP3	23	Meslek Yüksekokulu	2	Polis Memuru	Çevik Kuvvet/ Saha
EP4	28	Meslek Yüksekokulu	2	Polis Memuru	Çevik Kuvvet/Saha
EP5	35	-----	10	Polis Memuru	Karakol/ Saha-Masa başı
EP6	29	Üniversite	4	Komiser Yardımcısı	Çevik Kuvvet/ Saha
EP7	29	-----	4	Polis Memuru	Karakol/ Saha-Masa başı
EP8	34	Üniversite	10	Polis Memuru	Trafik/ Saha
EP9	27	Üniversite	5	Polis Memuru	Trafik/ Saha
EP10	37	Üniversite	14	Polis Memuru	Karakol/Saha

“Tablo 7: Erkek Memurların Katılımcı Profili”

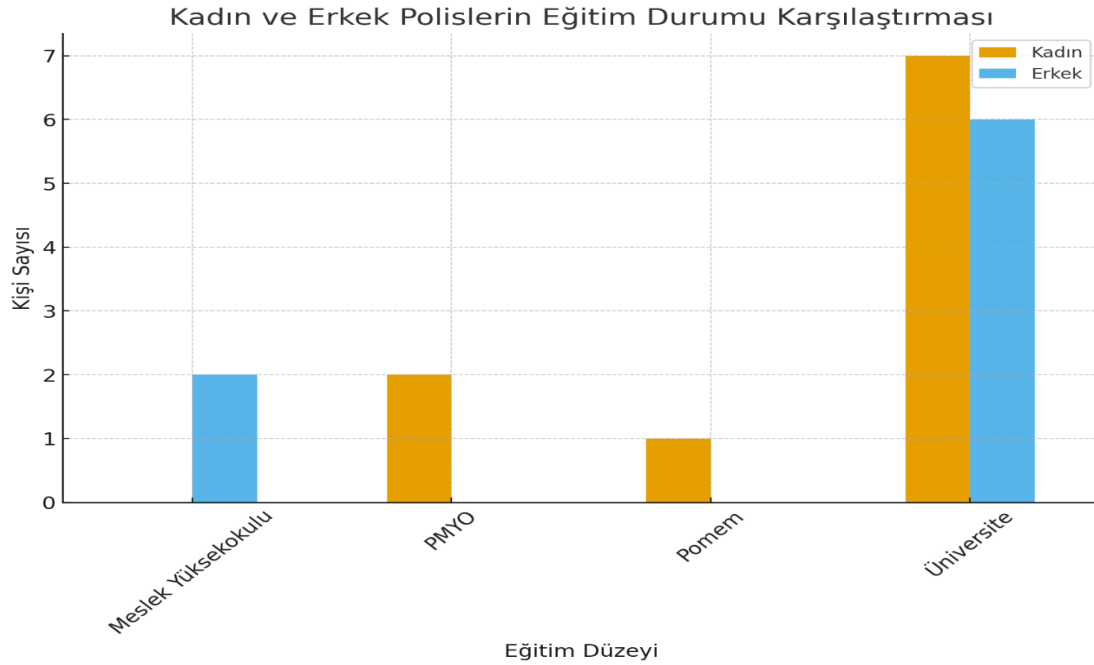
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Maxqda verilerine göre aşağıda kadın ve erkek polislerin yaş dağılım grafiği, eğitim durumu ve görev yeri karşılaştırmaları da yer almaktadır.



“Grafik 1: Kadın ve Erkek Polislerin Yaş Dağılımı”

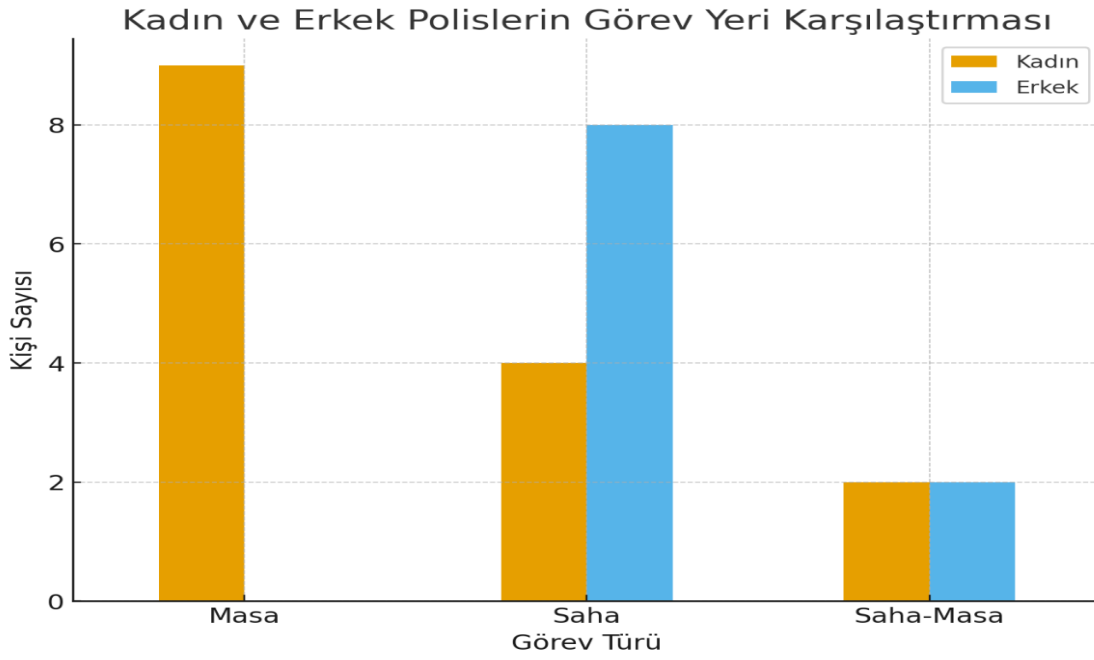
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.



“Grafik 2: Kadın ve Erkek Polislerin Eğitim Durumu Karşılaştırması”

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafikten de anlaşılacağı üzere çoğunlukla üniversite mezunları polislik mesleğini seçmişlerdir. Meslek yüksekokulu 4 kişi Pomem mezunu da 1 kişi bulunmaktadır.



“Grafik 3: Kadın ve Erkek Polislerin Görev Yeri Karşılaştırması”

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bu grafiğin sonucuna da göre kadınların daha çok masa başı işlerde çalıştıklarını erkeklerin de saha da daha fazla görev aldıklarını ama hem saha hem masa başı çalışanlarında var olduğu görülmektedir.

3.2.1. Kadınların Erkek Egemen Mesleklere Yönelme Süreci

Katılımcılar mesleği seçerken çocukluk hayali olduğunu, baba- abi polis olunca onlara özendiğini, arkadaş teşviki ile ya da kendi bölümlerinden atanamadıkları için bu mesleği seçtiklerini ifade etmiştir. Katılımcılar polis olmaya karar verdiklerinde ailelerinin de onları desteklediklerini, gurur duyduklarını ve teşvik ettiklerini ifade ederken sadece ikisi ailesinin ona çok kızdığını, olma ne gerek var gibi cümleler kurduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar mesleklerini tanımlarken zorlu olduğunu, gururla üniformayı giydiklerini, vatan, millet, huzur sağlayıcı, onur, özveri ve sabır gerektirdiğini ifade etmiştir. Ayrıca katılımcıların aile yapılarındaki düşünce tarzı da meslek seçim süreçlerini etkilemiştir. Katılımcıların altısının ailesinde ataerkil düşünce yapısı hakimken, birinin ailesinde ise anaerkil düşünce yapısı hakimken, sekiz katılımcının ailesinde her iki düşünce biçiminin de baskın olduğu gözlemlenmiştir.

3.2.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerine Bağlamında Aile ve Meslek Dengesi

Katılımcılardan yedisi evli olup, altı kişinin de çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. Eşlerin mesleki durumlarına bakıldığında da iki katılımcının eşi meslek dışı alanlarda çalışırken, geri kalan katılımcıların eşlerinin polis ya da kolluk kuvvetlerinde görev yaptığı görülmüştür. Aynı meslek grubundan olan çiftlerin, karşılıklı anlayış ve dayanışma içinde oldukları, işin zorluklarını daha iyi kavrayabildikleri ve birbirlerini bu doğrultuda destekledikleri ifade edilmiştir. Katılımcılardan biri tüm ev ve dışarı ev dışı rollerin kendi üstlendiğini ifade etmiştir. Ev içi iş bölümünde de ortaklaşa yürütüldüğü, ev içi sorumlulukların paylaşılmaya çalışıldığı, dışardan destek alındığı gözlenmiştir. Babaların çocuk bakımında anneler kadar aktif olmadığı ama çocuklarıyla da ilgilendiklerini ifade etmişlerdir.

Kadın polisler, annelik sonrasında mesleki kimliklerinde genel bir değişim yaşamadıklarını fakat çocuğun “Elini, kolunu bağladığını”² ifade etmiştir. Ancak, annelikte birlikte mesleklerinin getirdiği zorlukların daha görünür hale geldiğini ifade etmişlerdir. Özellikle çocuklarına yeterli vakit ayıramadıklarını, onların özel günlerinde yanlarında bulunamamanın duygusal yükünü taşıdıklarını, gece vardiyalarının çocuklarının düzenini olumsuz etkilediğini dile getirmişlerdir. İzin alma konusunda da çocuklarına öncelik verdiklerini, kendileri hasta olsalar bile izin almadıklarını izinlerini çocukları için ayırdıklarını ifade etmişlerdir. Çocuklarının bakımlarında babaanne, anneanne, bakıcı, kreş gibi farklı yollara başvurdıklarını ya da ücretsiz izne ayrılacaklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, kadın polislerin hem mesleki sorumluluklarını hem de annelik rollerini dengeleme çabasında çok yönlü bir yük üstlendiklerini ortaya koymaktadır.

Erkek katılımcılar toplum gözünde erkek polislerin daha ciddiye alındıklarını kadın polislerin kendileri kadar ciddiye alınmadıklarını ifade etmektedir. EP1 kadın polislerin diğer mesleklere oranla zor çalışma saatlerinin olduğunun ek görevler ile ailelerine zaman ayıramadıklarını düşündüğünü belirtmiştir. EP4, kadın polislerin iş ve aile dengesinde zorlandığını, sorumluluklarının fazla olduğunu belirtmiştir. EP5, iş hayatında ve ev hayatında aktif rol oynadıkları için mesleki hayatlarını etkilediğini düşünmektedir. EP6, “Hayır gayet de aile hayatı var. Devlet her türlü imkanı veriyor bence. Asıl erkek polisin aile

² KP2 mülakatından alınmıştır.

hayatı zor oluyor.”³İfadesini kullanmıştır. EP8 ise aile- iş dengesi kurmakta zorlandıklarını çocuğun ve ailenin mesleği etkilediklerini belirtmiştir. EP9 da meslekte annelikle birlikte daha fazla zorlandıklarını gözlemlediğini ifade etmiştir. Kadın polislerden anne olan bir memurun da bahsettiği gibi anneliğin elini kolunu bağladığı ifadesi burayı destekleyici bir yorumdur. EP10 da tıpkı EP9 gibi zorlandıklarını özellikle çocuk sahibi olanların dengeyi kurmakta zorluk çektiklerini ifade etmiştir. Erkek katılımcıların 9’u dengeyi kurmakta zorlandıklarını aile ile iş arasında zorlandıklarını gözlemlediklerini söylerken sadece 1 katılımcı buna katılmamış aksine erkeklerin bir aile yaşantısı olmadığını devletin kadın personele çeşitli imkân sağladığını belirtmiştir.

Erkek personele kadınların görev dağılımında cinsiyetlerinden dolayı dışlanıp dışlanmadıkları sorulduğunda 6 katılımcı dışlandıklarını 4 katılımcının dışlanmadığını “istekli oldukları sürece” tüm görevlerde çalışabileceklerini söylemiştir.⁴ EP2, istekli oldukları sürece tüm görevlerde yer alabilirler ama görevin niteliğine göre de erkeklerin tercih edilebileceğini bunun doğal olduğunu ifade etmiştir. EP5, herkesin birim alanı çalışma yeri neredeyse görev dağılımının o şekilde yapıldığını ifade etmiştir. EP7 saha görevlerinde geri planda tutulabildiklerini söylemiştir. EP9 riskli operasyonlarda geri planda tutulduklarını ifade etmiştir.

3.2.3. Meslek Yaşamında Cinsiyete Dayalı Deneyimler ve Görev Dağılımı

Katılımcıların ifadeleri, kadın polislerin meslek yaşamlarında çeşitli biçimlerde cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. KP1, olaylara müdahale sürecinde özellikle daha zorlu ve fiziksel güç gerektiren durumlara çoğunlukla erkek polislerin yönlendirildiğini, kendisinin ise daha çok rapor tutma gibi görevlerde yer aldığını ifade etmiştir. KP2 ise, kurum içinde “kadın personel ne iş yapıyor, doğum yapıyor, izne ayrılıyor” şeklinde önyargılı düşüncelerin yalnızca erkek meslektaşlarıyla sınırlı olmadığını, kadın meslektaşlar arasında da benzer düşüncelerin yaygın olduğunu belirtmiştir. Kadın personelin genellikle büro görevlerinde, masa başı işlerde istihdam edildiğini aktaran KP2, meslektaşlarının başlangıçta kendisine kadın olduğu için mesafeli yaklaştıklarını ancak zamanla bu tutumun bazı kişilerde değiştiğini, bazı kişilerde ise aynı kaldığını ifade etmiştir.

³ EP6 mülakat görüşmelerinden alınmıştır.

⁴ EP1 mülakat görüşmelerinden alınmıştır.

KP3, “Mesleğiniz ‘erkek mesleği’ olarak anıldığı için kendinizi ‘erkek’ olarak gösterme ihtiyacı hissettiniz mi? Erkeksi tavırlar takındınız mı?” sorusuna doğrudan “hayır” yanıtını vermekle birlikte, meslektaşları tarafından daha “sert” bir duruş sergilemesinin beklendiğini belirtmiştir. KP5 hem pozitif hem de negatif ayrımcılığa maruz kaldığını ifade ederek, bazı durumlarda cinsiyetinden dolayı nöbet görevlerinde geri planda bırakıldığını, bu nedenle kendini erkek gibi gösterme ihtiyacı hissettiğini dile getirmiştir. Benzer şekilde KP6 da pozitif ayrımcılık deneyimlediğini aktarmıştır.

KP7, kadın polislerin “koruma amacıyla” geri planda tutulduğunu, ancak bu yaklaşımın başlangıçta bazı meslektaşlarında “aynı maaşı alıyorsak aynı işi yapmalıyız” şeklinde bir tutum oluşturduğunu, zamanla bu tutumun bazı kişilerde değiştiğini, bazılarında ise sabit kaldığını ifade etmiştir. KP10 ise özellikle fiziksel güç gerektiren konularda kendisini yetersiz hissettiğini, bu durumun kendisini erkek gibi görünmeye iten bir baskı oluşturduğunu, ancak erkek meslektaşlarının çoğunlukla destekleyici bir tutum sergilediğini belirtmiştir.

Çevik kuvvet biriminde görev yapan KP12, kalkan taşıma gibi fiziksel güç gerektiren durumlarda erkek meslektaşları tarafından zaman zaman alay konusu edildiğini ifade etmiş, ancak buna rağmen kendisini geri planda tutmalarına izin vermediğini, aksine daha sert bir duruş sergileyerek bu algıyla mücadele ettiğini vurgulamıştır. KP13, meslek içerisinde erkeklere daha fazla güven duyulduğunu gözlemlediğini belirtmiştir.

KP14 ise cinsiyet ayrımcılığına doğrudan maruz kaldığı bir olayı örneklemiştir. Çevik kuvvet polisi olarak gece görevinde kalkanla müdahale sırasında bir meslektaşının yere düştüğünü, olay esnasında kimin düştüğünün bilinmemesi üzerine bir erkek meslektaşının “kızlardan biri yere düştü” şeklinde yorum yaptığını, ancak düşenin aslında erkek bir meslektaşı olduğunu ifade etmiştir. KP14 ayrıca, güç gerektiren durumlarda kadın personele karşı alaycı tutumların sergilendiğini dile getirmiştir.

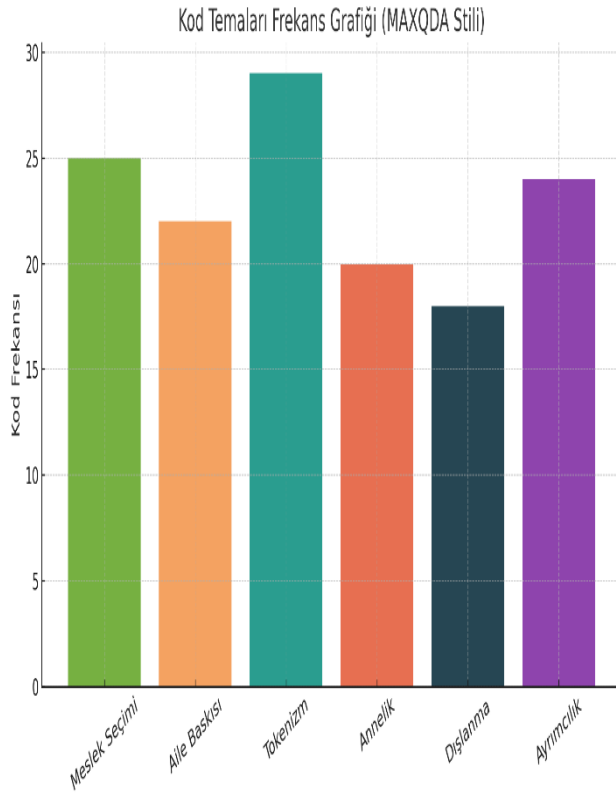
Bu ifadeler, kadın polislerin görev yerlerinde hem yapısal hem de kültürel düzeyde cinsiyet temelli ayrımcılık, önyargı ve stereotiplere maruz kaldığını, ancak bazı durumlarda bu tutumlara karşı direnç geliştirdiklerini göstermektedir.

Erkek katılımcıların 8’i kadın personelin daha çok masa başı, evrak ve bürolarda görevlendirilme yapıldığını ifade etmiştir. 1 katılımcı da her zaman olmadığını ama çoğunlukla masa başı işlerde çalıştırıldığını söylemiştir. 1 katılımcı da artık çok fazla ayırım yapılmadığını kadın personele de saha da yer verildiğini ifade etmiştir. Kadın

personel incelendiğinde de çoğunlukla masa başı işlerde daha çok yer aldıklarını fakat 5 kişinin de hem masa hem saha da yer aldığı da görülmüştür. EP5, kadın polislerin meslek içerisinde hamilelik veya bunun gibi durumlar göz önünde bulundurularak uygun birimlerde çalıştırıldığını ifade etmiştir.

EP9, kadın personelin masa başı ve daha az riskli görevlere verildiğini ifade ederken bunun nedenini bilinçli bir ayrımcılıktan çok koruma refleksiyle yapıldığını belirtmiştir. Cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığını sorduğumda ise 6 erkek personelin evet ayrımcılığa maruz kalıyorlar ama bu “negatif ayrımcılığa” değil “pozitif ayrımcılığa” maruz kaldıklarını belirtiyorlar. EP6 ayrımcılığın iyi manada yapıldığını kötü bir ayrımcılığın olmadığını belirtmiştir. EP7 de pozitif ayrımcılığa maruz kaldıklarını negatif ayrımcılığın uygulanmadığını belirtmiştir. 3 katılımcımda bu konuya katılmadığını belirtiyor. EP5 bu duruma meslek içerisinde bilgi, yetenek ve becerilere göre uygun birimlerde değerlendirildiklerini, ayrımcılığa maruz kalmadıklarını düşündüğünü belirtmiştir. EP8 de kadın meslektaşları için terfi süreçlerinde ve saha görevlerinde geri planda bırakıldıklarını gözlemlediğini ifade etmiştir. EP9 da önceki yıllara göre azaldığını ama bazı amirlerde önyargı olabileceğini ifade etmiştir. 1 katılımcı da yarı yarıya katıldığını belirtmiştir. EP10 da saha da inisiyatif alabilecekleri durumlarda geri planda bırakıldıklarını gördüğünü ifade etmiştir.

Maxqda verilerine göre kadınların mesleki yaşamda karşılaşmış oldukları zorlukların genel toplanmış hali aşağıda verilmiştir. Bunlar;



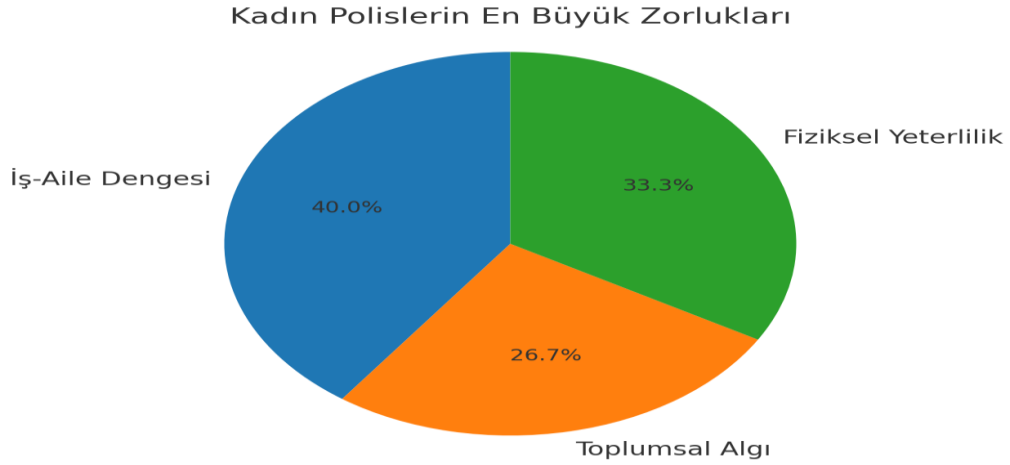
- Meslek Seçimi: “Polis olmak çocukluk hayalimdi.”
- Aile Baskısı: “Babam başta karşı çıktı ama sonra destekledi.”
- Temsiliyet: “Kadın olarak görevde vitrin olarak görülüyoruz.”
- Cinsiyet Roller: “Kadınlar genellikle masa başında tutuluyor.”
- Annelik Rolü: “Çocuğuma yeterince vakit ayıramıyorum.”
- Kurumsal Dışlanma: “Saha görevlerinde tercih edilmiyoruz.”
- Tokenizm Algısı: “Sayı tamamlamak için varız gibi hissediyorum.”

“**Grafik 4:** Kod Temaları Frekans Grafiği”

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kadınlar çalışma yaşamında işi ve ailesi arasındaki dengeyi kurmakta, fiziksel olarak güç gerektiren durumlarda kendilerini geri planda tuttukları için fiziksel yeterlilikte ve toplumun kadından polis olmaz algısı nedeniyle bu üç konuda zorluklarla karşılaşmıştır.

Bunların oranları da şu şekildedir;



“Grafik 5: Kadın Polislerin En Büyük Zorlukları”

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.4. Toplumsal Temsiliyet, Tokenizm ve İletişimde Cinsiyetin Rolü

Katılımcıların büyük çoğunluğu “tokenizm” kavramını daha önce duymadıklarını ya da bu kavrama dair herhangi bir bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmiştir. 15 katılımcıdan yalnızca biri, bu kavrama dair bir farkındalık taşıdığını belirtmiş ve kavramı şu şekilde tanımlamıştır: “Belirli grupları aslında önemsiyormuş gibi, kendilerine ait oldukları gruba dahil ederek, varlığını kabul ediyormuş gibi göstermelik yapılan bir iş.”⁵ Bu tanım, söz konusu katılımcının tokenizmi yüzeysel bir kapsayıcılık biçimi olarak kavradığını göstermektedir. Diğer katılımcıların kavrama dair bilgi eksikliği, bu alandaki kavramsal farkındalığın meslek içinde yeterince yerleşmediğine işaret etmektedir.

Katılımcılar, vatandaşla iletişimde kadın olmanın hem avantajlı hem de dezavantajlı yönlerinin bulunduğunu belirtmişlerdir. KP1, kadın olmanın getirdiği toplumsal roller ve algılar nedeniyle “sert çıkamadıklarını” ifade ederek, bu durumun kimi zaman görevlerini icra ederken bir sınırlayıcı unsura dönüştüğünü dile getirmiştir.

KP2, iletişim şeklinin karşısındaki kişinin yaklaşımına bağlı olarak değiştiğini, bazı kişilerin kadın polis karşısında daha yumuşak bir tavır sergilerken, bazılarının ise tam

⁵ Kp7 görüşmelerinden alınmıştır.

tersine diklenme eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Bu durum, cinsiyet temelli önyargıların bireyler arası iletişime doğrudan yansıdığını göstermektedir.

KP3, kadın polislerin erkek meslektaşlarına kıyasla iletişim kurma becerilerinin daha güçlü olduğunu ifade etmiş, ancak bu durumun bazı kişiler tarafından yanlış anlaşıldığını ve sınır ihlallerine neden olabildiğini belirtmiştir. KP5 ise özellikle alkol veya madde bağımlılığı olan kişilerle iletişim kurarken cinsiyetinin dezavantaj yarattığını, bu bireylerle muhatap olmanın görev sırasında kendisini zor durumda bıraktığını dile getirmiştir. KP6 da benzer şekilde, “kadın olduğumuz için bazen yobaz ve kendini bilmez insanlarla uğraşmak zorunda kalabiliyoruz” ifadelerini kullanarak, kimi durumlarda kadın polis olmanın saygı eksikliğiyle karşılandığını vurgulamıştır.

KP7, kadın polislerin özellikle diğer kadınlarla kurdukları iletişimde daha hassas ve anlayışlı davrandıklarını, bunun da bir avantaj sağladığını ifade etmiştir. Ancak aynı zamanda kadın personelin erkek meslektaşlarına kıyasla daha az ciddiye alındığını ve erkek memurların olaylar üzerinde daha fazla “hakimiyet” sağladığını belirtmiştir. Bu durum, kadın polislerin meslek içindeki otoritelerinin zaman zaman sorgulandığını göstermektedir. KP13 ise kadınların erkeklere göre daha anlayışlı ve yapıcı bir iletişim tarzına sahip olduklarını, bu özelliklerinin vatandaşla olan iletişimde olumlu etkiler yarattığını ifade etmiştir. KP14 de benzer şekilde, kadın polislerin olayları daha hızlı yatıştırabildiğini ve sorunları “daha kolay tatlıya bağlayabildiklerini” dile getirerek, bu özelliğin sahada önemli bir avantaj oluşturduğunu vurgulamıştır.

Bu ifadeler, kadın polislerin sahadaki iletişim süreçlerinde cinsiyetlerinin hem destekleyici hem de sınırlayıcı biçimlerde etkili olduğunu; mesleki yeterliliklerinin zaman zaman toplumsal cinsiyet rolleri ve önyargılar çerçevesinde değerlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Erkek personelleri kadın personelin toplum tarafından ciddiye alınmadığını, kırılğan görüldüğünü ifade etmektedir. 10 katılımcıdan 9’u bu şekilde düşünmektedir. 1 katılımcı da toplum önünde eşit olduğunu belirtmiştir. EP1, toplumun erkek personeli daha ciddiye aldığını, fiziksel güç bakımından daha caydırıcı olduğunu vurgulamıştır. Fakat genel olarak da polisin otoritesinin toplum üzerinde yeterli etkide olmadığını düşünmediğini de ifade etmektedir. EP2, kadın polislerin otoritesinin toplum tarafından kabul edilmediğini düşünmektedir. EP3’te diğer arkadaşları gibi kadın personelin otoritesinin olmadığını düşündüğünü bugüne kadar sadece bir kadın polisin sözünün dinlendiğini gördüğünü

belirtmiştir. EP5 personelin hal ve hareketlerinin, duruşlarıyla vatandaşlara yaklaşımların ciddiyeti belirlediğini, kadın veya erkek polisin toplum tarafından eşit olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir. Kadın polislerin vatandaşlar tarafından saygı kazandığını ve otoritere sağladıklarını düşündüğünü ifade etmiştir. EP7, erkek polisleri daha ciddiye aldıklarını, kadın polisleri daha kırılgan gördüklerini ifade etmiştir. Ama üzerinde forması varsa toplum her şekilde saygı duyuyor ve dikkat ediyor diye de belirtmiştir. EP8, toplumun genelde erkek polisleri ciddiye aldığını ama kadın polislerinde empati yönünden daha hızlı çözüm sağladığını belirtmiştir. Kadın polislerin emirlerinin ciddiye alınmadığını gözlemlemiştir. EP9 da toplumun büyük kısmının erkek polisi daha otoriter bulduğunu ama kadın polislerinde özellikle çocuk, kadın ve mağdur odaklı olaylarda daha çok güven kazandığını belirtmiştir. Toplumun genç kesiminin daha eşit baktığını ama yaşlı kesiminin önyargıları olduğunu ifade etmiştir.

EP10 ise, kadın polislerin toplumsal olaylarda yatıştırıcı bir etkisi olduğunu, ama toplum tarafından tam kabul edilmediğini genç kesimde bu algının yavaş yavaş değiştiğini gözlemlediğini belirtmiştir.

Katılımcıların 6 tanesi kadın personelin yaptıkları hataların cinsiyetleri ile ilişkilendirildiğini de ifade etmektedir. EP8 “kadın polis işte” diye önyargıların devreye girdiğini ifade etmiştir. EP9 da erkekler hata yaptığında kişisel görülüyor kadınlarda ise cinsiyete bağlandığını söylemiştir. EP10 “kadın olduğu için yapamadı” yorumları yapıldığını, erkeklerin hatalarında ise kişisel bir nedenden dolayı yapamadığını düşünmektedirler. 2 personel ilişkilendirilmediğini söylemiştir. 2 personelde kısmen ilişkilendirildiğini belirtmiştir. Güç gerektiren bir olayda bir hata yapılırsa bunu cinsiyetleriyle ilişkilendirilebildiğini ifade etmiştir.

Erkek memurlara vatandaş ile iletişimde bir farklılık gözlemliyor musunuz diye sorulduğunda 2 katılımcı bir fark gözlemlemediğini söylemiştir. EP5 de bunu “kadın ve erkek meslektaşlarımız vatandaşlarımız ile üslup, hitap ve iletişimi aynıdır” diye ifade etmiştir. 8 katılımcı da belirgin bir fark gözlemlediğini belirtmiştir. EP2 farklılıkların zaman zaman olabildiğini, kadın polislere karşı ya da kadın amirlere karşı daha sakın davranışlar sergilendiğini ifade etmiştir. EP4 erkek polislerle vatandaşların daha çekimser konuştuklarını ifade etmektedir. EP7 kadın personelin erkek personele göre iletişimlerinin daha güçlü olduğunu erkek personelin onlar kadar iyi iletişim kuramadıklarını belirtmiştir. EP8 kadın personellerle vatandaşların daha yumuşak bir

iletişim kurduklarını erkek polisler ile daha mesafeli bir iletişimlerinin olduğunu belirtmiştir. EP9 ise kadın polisler ile iletişimin daha rahat olduğunu kadın vatandaşların da kadın polislere kendilerini daha iyi ifade ettiklerini söylemiştir. EP10 da kadın polise daha rahat dertlerini açtıklarını erkek polislere de daha mesafeli ve kontrollü davrandıklarını belirtmiştir.

Toplum tarafından kadın polislerin nasıl görüldüğü ile alakalı temalarda aşağıda şu şekilde verilmiştir.



“**şekil 3:** Kadın Polislerin Toplum Tarafından Nasıl Görüldüğüne İlişkin Temalar”

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.5. Mesleğe Yönelik Genel Tutum ve Değerlendirme

Katılımcıların büyük çoğunluğu, polislik mesleğini genel anlamda sevdiklerini ve çeşitli zorluklarına rağmen mesleki tatmin yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda, kadınlara yönelik olarak mesleği tavsiye ettiklerini dile getirmişlerdir. KP1, polislik mesleğini kadınlara önerdiğini, mesleğini sevdiğini ve tek dezavantaj olarak “çalışma saatlerinin belli olmamasını” ifade etmiştir. KP2, polisliğin çocukluk hayali olduğunu belirtmiş; ancak çocuğu olduğu için nöbetçi kaldığında ya da ani gece çağrılarında zorluk yaşadığını dile getirmiştir. Bununla birlikte, “her şeye rağmen mesleğimi seviyorum” diyerek duygusal bağlılığını vurgulamış ve “ne öneririm ne önermem” şeklinde temkinli bir tutum sergilemiştir. Ayrıca, mağdur bireylerle kurulan iletişimde kadın polislerin daha avantajlı olabileceğini, çünkü bu bireylerin kadınlara karşı daha rahat açıldıklarını ifade etmiştir.

KP3, polisliğin “zorlayıcı” bir meslek olduğunu ancak “buna değdiğini” belirterek, mesleği tavsiye ettiğini dile getirmiştir. Yalnızca mesleğin “gündüzü ve gecesi olmadığını” dezavantaj olarak belirtmiştir. KP4, polisliğe karşı “aşk” duyduğunu ve üniformayı “gururla” taşıdığını ifade etmiştir. Çocuğu olduktan sonra mesleğin daha da zorlaştığını, yine de bu mesleğin anlamlı bir yön taşıdığını ifade etmiştir. KP5 ise mesleği önermediğini açıkça belirtmiştir. Mesleğin toplumda sahip olduğu “statünün iyi olduğunu” kabul etmekle birlikte, fazla çalışma saatleri ve gece mesailerinin önemli dezavantajlar oluşturduğunu vurgulamıştır.

KP6, polislik mesleğini üniformaya olan sevgisi ve “vatana hizmet etme arzusu” nedeniyle tercih ettiğini, kadınlara da önerdiğini ifade etmiştir. Gece nöbetleri ve tatil günlerinin yetersizliğini dezavantaj olarak dile getirirse de “mesleğimi sevdiğim için bunların hepsi boş geliyor” diyerek duygusal bağlılığını ve mesleki motivasyonunu güçlü şekilde ortaya koymuştur. KP7, mesleğin kendi tercihi olduğunu ve mesleği kadınlara önerdiğini belirtmiştir. Erkek egemen bir alan olması nedeniyle bazı zorluklar yaşandığını kabul etmiş, ancak “vatan sevgimin cinsiyet ile değil, gönül ile ilgisi var” ifadesiyle, bu mesleğin bir parçası olmayı hem onur hem de avantaj olarak gördüğünü vurgulamıştır.

KP9 da mesleği önerdiğini, farklı insanlarla karşılaşmanın kişisel gelişime katkı sağladığını ifade etmiştir. KP10, ek görevler ve düzensiz çalışma saatleri nedeniyle “zamansızlık” sorunu yaşadığını dile getirmiştir. KP12 ise mesleği “içinde hizmet aşkı olan herkese” önerdiğini ifade etmiş, bu yönüyle mesleğin bir idealizm temeli üzerinde değerlendirilebileceğini göstermiştir. KP14, polislik mesleğini tavsiye ettiğini belirterek, “her işin zorluğu ve kolaylığı vardır” şeklinde dengeleyici bir yaklaşım sergilemiştir.

Sonuç olarak, 15 katılımcıdan yalnızca biri mesleği açıkça önermediğini belirtmiş, bir katılımcı ise “ne öneririm ne önermem” şeklinde kararsız bir ifade kullanmıştır. Geriye kalan katılımcıların tamamı, polislik mesleğini kadınlara önerdiklerini ve yaşanan zorluklara rağmen bu mesleğin gurur verici, anlamlı ve tatmin edici yönlerinin ağır bastığını dile getirmişlerdir. Bu bulgular, kadın polislerin mesleklerine yönelik yüksek düzeyde aidiyet ve motivasyon geliştirdiklerini, bireysel zorluklara rağmen mesleki kimliklerini olumlu değerlendirdiklerini göstermektedir.

Erkek memurlara kadınların meslek içerisinde hangi görevlerde daha başarılı oldukları sorulduğunda ise şu şekilde cevap vermişlerdir. EP1 “istekli oldukları sürece” her alanda başarılı olabileceklerini ifade etmiştir. EP2 kadın personelin genellikle “idari işler,

koordinasyon, personel motivasyonu” gibi konularda başarılı olduklarını, kadın amirlerin yönetim konusunda çok başarılı olamadıklarını düşündüğünü belirtmiştir. EP3 de “masa başı” işlerde daha başarılı olduklarını belirtmiştir. EP4 “düşünce, beceri ve koordinasyon” konularında başarılı olduklarını belirtmiştir. EP5 “büro görevlerinde” başarılı olduklarını belirtmiştir. EP6 da “toplum destekli, çocuk konuları ve aile içi konularda” daha başarılı olduklarını düşündüğünü belirtmiştir. EP7 “bürolarda, çocuk ve aile konularında” başarılı olduklarını ifade etmiştir.

EP8 “ikna, iletişim, kriz yönetimi ve mağdurlar ile iletişimde” oldukça başarılı olduklarını düşündüğünü belirtmiştir. EP9 “ikna, müzakere, çocuk ve kadınlar” ile ilgili konularda oldukça başarılılardır. EP10 “toplumsal olaylarda ara buluculuk, ifade alma, mağdurlarla iletişim ve kriz yönetiminde” oldukça başarılı olduklarını söylemiştir.

SONUÇ

Bu araştırma, kadın kolluk kuvvetlerinin meslek yaşamlarında toplumsal cinsiyet rolleri, aile yaşantısı ve kurumsal dinamikler ekseninde nasıl konumlandıklarını anlamayı amaçlamıştır. Görüşmeler, kadınların meslek seçme süreçlerinden başlayarak günlük görev deneyimlerine, aile içi sorumluluklardan kurumsal yükselme dinamiklerine kadar birçok boyutta toplumsal cinsiyetle ilişkili anlamlı örüntüler taşıdığını ortaya koymuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu polislik mesleğini kişisel istek, aile etkisi ya da atama gibi nedenlerle seçtiklerini ifade etmişlerdir. Ancak mesleğe adım attıkları andan itibaren “erkek mesleği” algısıyla karşı karşıya kaldıkları; bu nedenle hem toplumsal hem de kurumsal düzeyde cinsiyet temelli önyargılara maruz kaldıkları gözlemlenmiştir. Bu durum, kadınların mesleki yeterliliklerini kanıtlama çabalarını artırmakta, bazılarını ise erkeksi davranış kalıplarını benimsemeye itmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, ilk bakışta toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle alakalı deneyimlerin olduğunu düşündürse de daha detaya inildiğinde bu eşitsizliklerin kurumsal düzeyde tokenizm kavramıyla güçlü bir biçimde kesiştiği görülmektedir. Kadın polislerin meslek hayatlarındaki karşılaştıkları sorunların önemli bir kısmı, yalnızca “kadın olmak” üzerinden tanımlanan cinsiyet rolleriyle ilişkilidir. Örneğin kadın görev dağılımında kadınların daha çok masa başı işlerde çalışmaları, evlilik ve annelik rollerinin mesleki performanslarıyla ilişkilendirilmesi, erkek meslektaşları tarafından fiziksel güç üzerinden yargılanmaları, toplumsal cinsiyet normlarının kurumsal alana yansımalarıdır. Bu durum ataerkil yapının kadınların mesleki kimliklerinin ikinci plana atılmasıyla doğrudan bağlantılıdır. Fakat verilerin ayrıntılı incelenmesiyle, eşitsizliklerin sadece toplumsal cinsiyet kategorisiyle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda tokenizm olgusuyla da örtüştüğünü göstermektedir. Kadın polislerin sayıca az olmaları, kurum içindeki sürekli görünür kılınmaları, başarısızlıkların tüm kadınlara mal edilmesi, literatürdeki Kanter’ in ortaya koymuş olduğu tokenizm göstergelerinin örneklerini sunmaktadır. Kadınların “cinsiyet temsili” üzerinde öne çıkarmaları, onların meslek içi kimliklerini bütüncül olarak ele almalarını zorlaştırmakta, bireysel deneyimlerini kadın kimliğine indirgemektedir.

Araştırma kapsamında değerlendirilen bulgular, kadınların meslek yaşamlarında yalnızca açık ayrımcılık değil, aynı zamanda daha örtük biçimlerde ortaya çıkan cinsiyet temelli eşitsizliklerle de karşılaştıklarını göstermektedir. Tokenizm bu bağlamda öne çıkan bir

kavram olmuştur. Katılımcıların çoğu kavrama aşına olmasa da deneyimledikleri durumlar tokenizmin pratikte nasıl işlediğine dair önemli göstergeler sunmuştur. Kadınların belirli görevlerde yalnızca “temsil” amacıyla varlık göstermesi, belirli birimlerde sistematik olarak geri planda bırakılması ya da başarılarının “kadın olduğu için” öne çıkarılması gibi durumlar, kurumsal yapılar içinde cinsiyetin nasıl konumlandığını ortaya koymaktadır.

Özellikle çocuk sahibi kadın katılımcıların, meslek ile annelik rollerini eşzamanlı yürütmeye çalışırken ciddi zorluklar yaşadıkları görülmüştür. Gece görevleri, nöbet sistemleri, düzensiz çalışma saatleri ve izin alma süreçlerindeki kısıtlılıklar, kadınların özel yaşamlarında daha fazla yük taşımalarına neden olmaktadır. Çocuk bakımı konusunda aile büyüklerinden ya da ücretli bakıcılardan destek alınması sık karşılaşılan bir durum olmakla birlikte, babaların sorumluluğu paylaşma düzeyi genel olarak sınırlı kalmaktadır. Bu da toplumsal cinsiyet rollerinin aile yaşamında ne denli etkili olduğunu göstermektedir.

Kadın polislerin vatandaşla iletişimlerinde cinsiyetin belirleyici bir faktör olduğu da açıkça ortaya çıkmıştır. Kadın olmak, bazı durumlarda daha empatik ve çözüm odaklı iletişim kurmayı kolaylaştırır da bazı bireyler tarafından otorite eksikliği olarak algılanabilmektedir. Bu da hem vatandaşla ilişki kurma biçimini hem de olaylara müdahale süreçlerini doğrudan etkilemektedir.

Araştırmanın temel bulguları, tokenizmin toplumsal cinsiyet bağlamından bağımsız düşünülemeyeceğini açıkça göstermektedir. Kadınların mesleki dışlanma, terfide engeller, iş-aile dengesi, cinsiyetçi görev dağılımı gibi deneyimleri hem toplumsal cinsiyet ile hem de tokenizmin kesişiminde ortaya çıkmaktadır. Bu kesişim, kadınların yalnızca bireysel olarak değil, kurumsal düzeyde de ayrımcılığa maruz kaldıklarını göstermektedir. Dolayısıyla elde edilen verilerin sonucunda kolluk kuvvetlerinde kadınların yaşadığı sorunlar sadece toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle değil, aynı zamanda tokenizmin kurumsal yansımalarıyla da açıklanabileceğini ortaya koymaktadır. Yine de katılımcıların büyük bir kısmı mesleklerini sevdiğini, mesleki aidiyet hissettiklerini ve bu mesleği kadınlara önerdiklerini belirtmiştir. Bununla birlikte, bu aidiyet duygusunun kurumsal destek ve eşit fırsatlar temelinde inşa edilmediği, daha çok bireysel mücadele, sabır ve özveriyle sürdürüldüğü anlaşılmaktadır. Kurumsal terfi

süreçlerinde cinsiyetin etkili olduğu yönündeki görüşler, eşitlik ilkesinin yalnızca söylem düzeyinde kaldığını düşündürmektedir.

Genel olarak bu çalışma, kadınların kolluk kuvvetlerinde karşılaştıkları güçlüklerin bireysel düzeyde değil, yapısal ve kültürel düzeyde ele alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Kadınların meslek yaşamlarında görünür, etkili ve eşit koşullarda yer alabilmeleri, yalnızca kadınlara değil; kurumlara, politikalara ve topluma yönelik dönüşümleri gerektirmektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı yapısal düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve kadınların temsilinin yalnızca niceliksel değil, niteliksel olarak da güçlendirilmesi elzemdir.



KAYNAKÇA

- Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*. (2022, Şubat 04). TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2021-45500> adresinden alındı
- Akın, G. (tarih yok). Kurumlarda Toplumsal Cinsiyet Rejimi ve Kadınların Konumu. *Kamu Yönetim Dergisi*, 89-107.
- Akman, S. U. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Toplumsal Baskı: Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması Üzerine Analizler. *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, 83-109.
- Aktaş, G. (2013). Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 53-72.
- Alhas, F. (2020). Ataerkil Kültürün ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Bir Sonucu: Cam Uçurum. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 83-95.
- Albayrak, A. (2017). Ziya Gökalp'te Kadın ve Aile. *Social Sciences Research Journal*, 244-252.
- Altun, N. (2019). Kadınlarda Toplumsal Cinsiyet Rollerine Göre Çocukluk Çağı Travmaları ile Erken Dönem Uyumsuz Şemaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi. <https://acikerisim.gelisim.edu.tr/server/api/core/bitstreams/f032b30f-2769-4cf0-9cd4-0837c26c1ff0/content> adresinden alındı
- Altunok, H., & Gül Gedikkaya, F. (2017). Cumhuriyet Türkiye'sinde Kamu Politikalarının Üretilmesinde Kadın. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 211-237.
- Ataman, S., & Oğrak, A. (2022). Kamu Sektöründe Çalışan Engelli Personelin Tokenizm Algısı: Van İlinde Bir Uygulama. *İş Ahlakı Dergisi*, 39-76.
- Bakanlığımız Bünyesinde Kadın Personel Sayısı Katlanarak Artıyor*. (2022, Mart 07). Jandarma.gov.tr: <https://jandarma.gov.tr/bakanligimiz-bunyesinde-kadin-personel-sayisi-katlanarak-artiyor-merkezicerik> adresinden alındı
- Bakıcı, C., & Aydın, E. (2020). Türkiye'de Kadın Çalışanları İş Yaşam Dengesini Şekillendirmede Ataerkilliğin Rolü. *Journal of Economics Business & Organization Research* 2/2, 82-98.
- Baş, R., & Akalın, T. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Sanatçılara Yansıması. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi* 2/2, 112-128.
- Bayat, İ. K., & Baykal Parıldar, B. (2021). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Varolmaya Çalışan Kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 745-762.

- Berber, Z. B. (2021). Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Giderme Yolları. *International Journal Of Turkish Literature Culture Education*, 1215-1223.
- Bilgin, R. (2016). Geleneksel ve Modern Toplumda Kadın Bedeni ve Cinselliği . *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 219-243.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 108-114.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25-47.
- Çakır, S. (2008). Kapitalizm ve Patriyarkaya Karşı: Sosyalist Feminizm. *Toplum ve Demokrasi*, 185-196.
- Demirdirek, A. (2002). Kadınlık, Erkeklik ve İş: Kadınların Polislik Deneyimleri. *Toplum ve Bilim* 94, 36-55.
- Demirel, E. T. (2019). Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Fırat Üniversitesi İBBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1-34.
- Derin, P. D. (2020). Dünyadan ve Türkiye'den Örneklerle Cam Tavan Sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 137-154.
- Er, O., & Adıgüzel, O. (2015). Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınları Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 163-175.
- Erbay, H. (2019). Tarihsel Süreçte Dünyada ve Türk Toplumunda Kadın Algısı ve Haklarının Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Ege Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-25.
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39-60.
- Erol, A. (2021). Toplumsal Cinsiyet Kavramı Bağlamında Feminist Yaklaşımların Bir Analizi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 53, 31-54.
- Erzeybek, U. B., & Gökçearslan Çiftçi, P. D. (2019). Akademisyen Kadınların Toplumsal Cinsiyet Roller ve Evlilik Uyumu. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 61-80.
- Eşmeli, B. (2023). Adli Kolluk-İdari Kolluk Ayrımı Bağlamında Türkiye'de Suç Kolluğu. *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi. <https://acikerisim.uludag.edu.tr/server/api/core/bitstreams/3225a32c-1061-4e59-9b2d-d1182b522eb6/content> adresinden alındı
- Gökkaya, Y. D. (2015). Sosyal Teoriler ve Kadın Üzerine. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 337-348.

- Güçlü, M., & Yiğit, B. (2018). Eğitim Kurumlarında Görülen Toplumsal Cinsiyet Konusunun Farklı Kuramlar Açısından Değerlendirilmesi. *ERPA International Congresses on Education*, 232-237.
- Gül, H. (2008). Türkiye'nin Eğitim Sorunları, AKP'nin Eğitime Bakışı ve Çözüm Önerileri. *Toplum ve Demokrasi*, 181-196.
- Gül, Y. (2024). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Dezavantajlar. 3. *Uluslararası Uludağ Bilimsel Araştırmalar Kongresi* (s. 913-929). Bursa: Isarc International Science and Art Research.
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2009). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 97-116.
- Güneş, H. (2013). Kadınların Kariyer Yolunda Karşılaştıkları Engeller ve Cam Tavan Sendromu. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 55-74.
- Güngör, Ö. (2013). Sosyolojik Bir Teori Olarak Sembolik Etkileşimciliğin Ontolojik Temeli ve Din Olgusu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 57-91.
- Karacakaya, H., & Cihan, Ü. (2017). Toplumsal Yapı, İktidar ve Kadın Bedenin Kurgulanışı. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5-17.
- Kaya, D. D., & Şenol, D. (2018). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi. D. Şenol içinde, *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* (s. 1-34). İstanbul: Lisans Yayıncılık Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
- Keskin, F., & Uluhan, A. (2016). Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme. *Akdeniz İletişim Dergisi*, 47-69.
- Koç, E. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Kadın Polislerin Mesleki Deneyimleri. *Sosyoloji Dergisi*, 189-212.
- Konur, S., & Alacahan, O. (2022). Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunlar ve Tükenmişlik Sendromu: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 174-196.
- Korkmaz, D. (2022). Modern Dönemde Geleneksel Kültür Kodlarının/ Ataerkil Yapının Alie Hayatına Yansıması. *Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 54-71.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu. *Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı*, 95-112.
- Kurdaş, E. M. (2021). Eğitimde Cinsiyet Temelli Fırsat Eşitsizliği. *Sosyolojik Düşün*, 112-144.
- Mil, H. İ. (2014). Türkiye'de İç Güvenlik Teşkilatları ve Özellikleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 40-61.
- Örnek, S. (2015). ABD'de Kadın Haklarının Gelişimi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 105-129.

- Özbilgin, M., & Metin Özbilgin, A. (tarih yok). Tokenizmden Ötesi: Kadınların Yönetimde Temsili. *Çalışma ve Toplum*, 13-32.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21-39.
- Özkalp, D. E., & Kirel, Y. D. (1992). Modern Sosyal Etkileşim Kuramlarına Genel Bir Bakış. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 419-429.
- Pehlivan, P. V. (2016). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 497-521.
- Pekel, E. (2019). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 30-39.
- Performans Programı 2024. (2024). İçişleri Bakanlığı: https://www.icisleri.gov.tr/kurumlar/icisleri.gov.tr/IcSite/strateji/raporlar/performans-programlari/2024_Performans_Programi.pdf adresinden alındı
- Polat, H. (2019). Medyada Kadın ve Temsil Biçimi: Tv Dizileri Üzerinden Bir Tartışma. *Karadeniz İletişim Araştırmaları Dergisi*, 77-96.
- Savaşkan, E. (2019). Kadın Yöneticiler Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi* , 1-23.
- Seven, M. A., & Engin, A. O. (2007). Türkiye'de Kadının Eğitimi Alanındaki Eşitsizlikler. *Dergipark*, 177-188.
- Şahin, S., & Bayhan, A. (2019). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu. *Lectio Socialis*, 59-74.
- Taş, G. (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri. *The Academic Elegence*, 163-175.
- Tekin, N., & Demirel Değirmenci, S. (2022). Ataerkil Kültürde Kadın, Erkek ve Toplum İlişkisi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 187-198.
- Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi. (2024, Haziran 16). Wikipedia: https://tr.wikipedia.org/wiki/Toplumsal_cinsiyet_sosyolojisi adresinden alındı
- Umutlu, S., & Öztürk, M. (2020). İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 297-306.
- Vatandaş, C. (Tarih yok). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Dergipark*, 29-56.
- Yavuz, Ş. (2015). Ataerkil Egemen Erkeklik Değerlerinin Üretiminde Kadınların Rolü: Trabzon Örneği. *Ankara Üniversitesi KASAUM*, 116-130.

Yılmaz, B. K., & Sürgevil Dalkılıç, O. (2020). Cinsiyete Dayalı Tokenizm: Kadın Egemen ve Erkek Egemen Meslekler Üzerinde Nitel Bir Araştırma. *Istanbul Management Journal*, 85-125.

Yörük, A. (2009). Feminizm/Ler. *Sosyoloji Notları Dergisi*, 63-85.

Zeybekoğlu, Ö. (2009). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Erkeklik Olgusu. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



EK

Ek 1: Etik Kurul Onay Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 12.12.2024-E.428709



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : E-61923333-050.99-428709
Konu : 79/05 Yaren GÜL

12.12.2024

Sayın Yaren GÜL

İlgi : 05.12.2024 tarihli ve E--050.99-0 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 11.12.2024 tarihli ve 79 sayılı toplantısında alınan "05" nolu karar ile Yaren GÜL'ün başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Selim İNANÇLI
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Ek 2: Karar

KARAR

5. Yaren GÜL'ün “ Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları Bağlamında Tokenizm: Kolluk Kuvvetler Mensubu Kadınların Ataerkil Kültür ile Mücadelesi ” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Yaren GÜL'ün “ Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları Bağlamında Tokenizm: Kolluk Kuvvetler Mensubu Kadınların Ataerkil Kültür ile Mücadelesi” başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.



EK 3: Görüşme Soruları

Kadın Polislere Sorulan Sorular

Adınız-Soyadınız:

Yaş:

Mezun Olduğunuz Okul:

Mesleğiniz:

- Jandarma
- Polis

Mesleki Rütbeniz- Dereceniz:

1. Kadın olarak polis- jandarma olmaya nasıl karar verdiniz?
2. Kadın olarak polis- jandarma olmaya karar verdiğinizde ailenizden ya da çevrenizden nasıl tepkiler aldınız?
3. Çekirdek ailenizde hâkim olan toplumsal yapı nedir? Ataerkil mi? Anaerkil mi? Her ikisi mi?
4. Eşiniz veya partnerinizin mesleği nedir?
5. Eşiniz veya partnerinizin mesleğiniz hakkındaki düşüncesi nedir?
6. Çocuğunuz var mı? Mesleğinizden kaynaklı çocuğunuz ile ilgili yaşamış olduğunuz problem var mı? Varsa nedir?
7. Çocuğunuz var ise anne olduktan sonra mesleğiniz ile ilgili düşünce ve tutumlarınızda değişim oldu mu?
8. Çocuğunuz ile ilgili konularda babaları da sizin kadar ilgili midir?
9. Çocuk bakımı konusunda yardım alıyor musunuz? Kimden yardım alıyorsunuz? (Anneanne, Babaanne, Dede, Bakıcı)
10. Kadına atfedilen ev içi roller (temizlik, ütü, yemek vb.) ve erkeğe atfedilen ev dışı rollerde (market, fatura, banka vb.) sizin iş bölümünüz nasıldır?
11. Eşiniz veya partnerinizin düşünce yapısı geleneksel mi yoksa modern mi?
12. Mesleğinizi kısaca hangi kelimeler ile tanımlıyorsunuz?
13. Mesleki hayatınızda yaşamış olduğunuz cinsiyet rol çatışmaları var mı?
14. Mesleki hayatınızda cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldınız mı? Şahit olduğunuz durumlar var mı?
15. Mesleki hayatınızda cinsiyetinizden dolayı kendinizi yetersiz gördüğünüz anlar oldu mu? Bu anlar nelerdir?
16. Mesleğinizden veya cinsiyetinizden dolayı vazgeçmek zorunda kaldığınız bir durum ile karşı karşıya kaldınız mı?
17. Mesleğinizde cinsiyetinizden dolayı toplumsal baskı hissettiğiniz anlar oldu mu?
18. Hangi birimde çalışıyorsunuz? Çalışma alanınız saha mı, masa başı mı?
19. Meslektaşlarınız tarafından cinsiyetinizden dolayı sizi geri planda tutuyorlar mı?
20. Mesleğiniz “erkek mesleği” olarak anıldığı için kendinizi “erkek” olarak gösterme ihtiyacı hissettiniz mi? Erkeksi tavırlar takındınız mı?
21. Mesleği tercih ettiğiniz için mobbing veya psikolojik şiddete maruz kaldınız mı?
22. Mesleğinizi hem cinslerinize önerir misiniz? Mesleğinizin size göre avantaj ve dezavantajları var mı?

23. Mesleğinizde yükselirken cinsiyetiniz ile ilgili bir tutum ve davranış ile karşılaştınız mı? Yükselirken cinsiyetinizden dolayı zorluk çekiyor musunuz?
24. Karşı cinsteki iş arkadaşlarınızın size karşı ilk zamanlardaki tutum ve davranışları nasıldı?
25. Karşı cinsteki iş arkadaşlarınızın tutum ve davranışları değişti mi?
26. Çalışma saatleri ile ilgili bir sorun yaşıyor musunuz? Gece evde olmamanız sıkıntı yaratıyor mu?
27. İzin alma konusunda sorun yaşıyor musunuz? Genelde hangi konulardan dolayı izin alırsınız?
28. Tokenizm kavramı hakkında bilginiz var mı? Kavram hakkındaki fikirleriniz nelerdir?
29. Cinsiyetinizin ve toplumsal kimliğinizin vatandaş ile iletişiminizde size sağlamış olduğu avantaj ya da dezavantaj var mı?

Ek Soru: Meslekte kaçınıcı yılınız?

Erkek Polislere Sorulan Sorular

Adı-Soyadı:

Yaş:

Mezun Olduğunuz Okul:

Mesleğiniz:

Mesleki Rütbeniz-Dereceniz:

Mesleki Yıl:

1. Mesleğinizde görev dağılımı yaparken cinsiyete göre farklılık gözlemliyor musunuz? (Örn: Kadınların masa başı işlere verilmesi gibi)
2. Kadın meslektaşlarınızın ayrımcılığa maruz kaldığını düşünüyor musunuz?
3. Amirlerinizin kadın ve erkek personele yaklaşımında fark olduğunu düşünüyor musunuz?
4. Sizce toplum erkek polisleri mi kadın polisleri mi daha ciddiye alıyor?
5. Kadın polislerin duygusal yönlerinin mesleki kararlarını etkilediğini düşünüyor musunuz?
6. Erkek polislerin fiziksel gücünün, kadınlara göre avantaj sağladığını düşünüyor musunuz?
7. Vatandaşların kadın ve erkek polislerle olan iletişiminde fark gözlemliyor musunuz?
8. Terfi veya ödüllendirme süreçlerinde kadın polislerin dezavantaj yaşadığını düşünüyor musunuz?
9. Kadın polislerin görev yaparken daha fazla kendini kanıtlama çabası içinde olduğunu düşünüyor musunuz?
10. Görev dağılımı yapılırken kadın polislerin belli görevlerden dışlandığını gözlemliyor musunuz?
11. Kadın polislerin meslek içindeki en büyük zorluğu sizce nedir? (Örn: Fiziksel yeterlilik, toplumsal algı, amir baskısı)
12. Kadın polislerin iş-aile dengesinde zorlandığını düşünüyor musunuz? Bu durum mesleki performanslarını etkiliyor mu?
13. Kadın polislerin mesleki otoritelerinin toplum tarafından yeterince kabul edildiğini düşünüyor musunuz?
14. Size göre kadın polisler hangi görevlerde başarılıdır?

15. Kadın polislerin hata yaptığında bu hataların cinsiyetleriyle ilişkilendirildiğini düşünüyor musunuz?



ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Yaren GÜL	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi
Bölümü	Sosyoloji
Makale ve Bildiriler	
1.Gül, Y. (2024). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Dezavantajlar. <i>3. Uluslararası Uludağ Bilimsel Araştırmalar Kongresi</i> (s. 913-929). Bursa: Isarc International Science and Art Research.	